

# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD



Acogimiento al Mype y el impacto en los costos laborales de  
Corporación Pesquera EDC S.A.C

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR  
PÚBLICO

**Autor:**

Bach. Maceda Aguilar Jhon Edgar

**Asesor:**

Dr. Revilla Becerra Misael Benigno

Chimbote – Perú

2020

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**  
**Oficina Central de Investigación Universitaria**

**RESOLUCION DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 3969-2014-USP/CU**

**PALABRA CLAVE:**

<b>Tema</b>	Contabilidad
<b>Especialidad</b>	Tributación

**KEYWORD:**

<b>Theme</b>	Accounting
<b>Specialty</b>	Taxation

**LINEA DE INVESTIGACION**

**Área** : Ciencias Sociales (5)  
**Sub Áreas** : Economía y Negocios (5.2)  
**Disciplinas** : Economía

**LINE OF RESEARCH**

**Area:** Social Sciences (5)  
**Sub Areas:** Economy and Business (5.2)  
**Disciplines:** Economy

**TÍTULO:**

Acogimiento al Mype y el impacto en los costos laborales de Corporación Pesquera EDC S.A.C

**TITLE:**

Acceptance to the Mype and the impact on labor costs of Corporation Fishery EDC S.A.C

## **RESUMEN**

El propósito de la presente investigación fue demostrar el impacto en los costos laborales en la empresa Corporación Pesquera EDC SAC. para lo cual se aplicó el tipo de investigación descriptiva, de diseño no experimental y de corte transversal.

La población de estudio fue la empresa Pesquera EDC S.A.C conformada por 50 trabajadores y como muestra se tomó las áreas de Contabilidad, Recursos Humanos y Gerencia, donde laboran 10 personas y quienes constituyen la unidad de análisis. Finalmente se utilizó la técnica de entrevista y el instrumento fue la guía de entrevista. Entre los resultados se encontró que existe una relación de forma positiva con los costos laborales de la empresa tras acogerse al régimen Mype, pues la empresa obtuvo un impacto significativo en la reducción de los costos laborales por una diferencia de S/74,316.66 soles y ello le permitió iniciar operaciones en otras áreas de la empresa, dentro de la formalidad laboral y sin afectar su rentabilidad.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to demonstrate the impact on labor costs in the company Corporación Pesquera EDC SAC. For which the type of descriptive research was applied, with a non-experimental cross-sectional design.

The study population was the company Pesquera EDC S.A.C, made up of 50 workers and the accounting, human resources and management area was taken as a sample, where 10 people work, who constitute the analysis units. Finally, the interview technique was used and the instrument was the interview guide.

Among the results, it was found that there is a positive relationship with the labor costs of the company after availing itself of the Mype regime, obtaining a significant impact on the reduction of labor costs by a difference of S / 74,316.66 soles and allowing to start operations in other areas. of the company, within the labor formality and not sacrificing its profitability.

## ÍNDICE

PALABRA CLAVE -LINEAS DE INVESTIGACIÓN .....	i
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN .....	ii
RESUMEN .....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÍNDICE.....	v
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>1. ANTECEDENTES .....</b>	<b>1-2</b>
<b>2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA .....</b>	<b>3-13</b>
<b>3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>4. PROBLEMA.....</b>	<b>14</b>
<b>5. CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES</b> .....	<b>15</b>
<b>6. HIPÓTESIS .....</b>	<b>16</b>
<b>7. OBJETIVOS .....</b>	<b>16</b>
7.1. OBJETIVOS GENERAL.....	16
7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
<b>II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>17</b>
2.1.TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	17
2.1.1. TIPO .....	17
2.1.2.DISEÑO.....	17
2.2.POBLACIÓN Y MUESTRA.....	17
2.3.TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	17

2.3.1. TÉCNICA.....	17
2.3.2. INSTRUMENTO.....	17
2.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN .....	18
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>19-31</b>
• RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	32-35
<b>IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>36-40</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>41-43</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>44</b>
<b>VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>45-46</b>
<b>VIII. DEDICATORIA .....</b>	<b>47</b>
<b>IX. AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>48</b>
<b>X. ANEXOS.....</b>	<b>49</b>
• ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	50
• ANEXO N° 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	51
• ANEXO N° 3: CUESTIONARIO.....	52-53
• ANEXO N°4: RESUMEN DE VENTAS ANUALES 2019 .....	54
• ANEXO N° 5: CUADRO COMPARATIO DE VACACIONES REG. GENERAL – REG. ESPECIAL.....	55
• ANEXO N° 6: CUADRO COMPARATIVO DE CTS REG. GENERAL – REG. ESPECIAL .....	56
• ANEXO N° 7: CUADRO COMPARATIVO DE GRATIFICACIONES REG. GENERAL – REG. ESPECIAL.....	57

## **I. INTRODUCCIÓN:**

### **1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA**

#### **1.1.1 ANTECEDENTES**

**Peredes, R. (2018)** señala que existe relación entre el Régimen Laboral Especial y los costos laborales, debido que al encontrarse en dicho régimen las agencias del distrito de Lima 2018 reducirían de manera significativa la carga laboral de los trabajadores, tanto en las gratificaciones, como en la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y el seguro social

**Cruz, C. (2018)** precisa que los derechos laborales del Régimen Laboral Mype empresa inciden de manera positiva en las otras formas de remuneraciones, debido a que se reconoce con claridad cuáles son los derechos laborales que presentan reducción en comparación al Régimen General y guardando relación con las gratificaciones legales y los descansos remunerados.

**Calderon, R. (2016)** concluye que se encuentra ventajas significativas entre el Régimen Laboral Mype y el Régimen General Laboral, pues se evidencia una disminución en la carga laboral y el pago en los beneficios social. Asimismo, de otros beneficios como la rebaja de tasas de multas y sanciones, costos de registro de contrato de trabajo y servicio de salud que se les brinda a los trabajadores.

**Rosalía, M. (2018)** en su estudio concluye que los costos laborales de Perú son mucho más elevados que los de Chile tales como son las



vacaciones y gratificaciones, siendo derechos irrenunciables y no negociables, por ello se decidió tomar costos que beneficien al empleador.

**Vilchez, N. y Gordillo, A. (2016)** concluyen que el acogimiento del régimen Mype tuvo un impacto dentro de los costos laborales, con una reducción significativa en las obligaciones con el trabajador.

**Tobacia, F. (2011)** añade que a pesar de la implementación de los beneficios laborales tuvo un impacto negativo generando desempleo, analizando la informalidad laboral. Se debe señalar que esto se dio por la falta de conocimiento de los principios sociales, crecimiento económico y desarrollo social.

**Hernandez, P. (2009)** precisa que los costos laborales en las empresas representan un gran desafío, amenazando el desarrollo normal de sus actividades. Es por eso que las Pymes buscan lograr su desarrollo y formalización con apoyo del estado.

**Vega, T. (2016)** indica que el acogimiento del Régimen Mype incide significativa de manera positiva en el crecimiento empresarial, dado que los trabajadores que no se encontraban dentro de planilla ahora pueden contemplar estos beneficios, aumentando la productividad. De la misma manera reduce la carga laboral que deben asumir el empleador.

**Benigno, H. (2015)** señala que el acogimiento al Régimen Laboral Mype, minimiza de forma significativa los costos laborales, permitiendo a la empresa contar con mayor liquidez. Por ende puede hacerse cargo de la carga laboral y los beneficios de los trabajadores, por ejemplo las gratificaciones.

## **1.1.2 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA:**

### **1.1.2.1 RÉGIMEN LABORAL DE LA PEQUEÑA Y MICRO EMPRESA**

**Castillo, G. (2015)** señala que el régimen de la pequeña empresa es importante en la economía y el desarrollo social dentro del país, al acogerse a este régimen se pueden aprovechar los beneficios. En ese sentido los trabajadores que se encontraban de manera informal pueden ingresar a planilla.

Por ello es muy importante analizar el marco normativo de las micro y pequeñas empresas (Mype) y lo establecido en el Régimen Especial y lo que implica en los costos de transacción, sobrecostos laborales y el sector económico frente a la formalización y crecimiento.

Cabe señalar que la ley N° 30056 fue creado con la finalidad de incentivar la formalización de trabajadores del Régimen Mype, pues fue diseñado pensando en la realidad y características de este sector económico, presentando ventajas en comparación con el Régimen General.

Así, en el 2019, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) señala que la Mype es la unidad económica constituida tanto por una persona natural o jurídica. Pueden gozar de beneficios que otorga el estado, brindándole facilidades como la creación y formalización, con este régimen se pretende formalizar a los trabajadores de una empresa privada y con ello gozar de los derechos laborales logrando mejores condiciones de trabajo.

### 1.1.2.2 DEFINICIÓN DE LA MYPE

En el Perú, las Mypes surgen como una solución al crecimiento del desempleo y la informalidad, en actividades que requieren bajos capitales, y que participan activamente en los procesos de descentralización del país.

Su importancia como entes que generan empleo es fundamental para su crecimiento sostenible.

Las micro y pequeñas empresas tiene como objetivo el desarrollo de actividades que generen ingresos por venta de bienes o prestación de servicios constituidas por personas naturales con negocio o personas jurídicas. Los requisitos que señala la Ley N°30056 son los siguientes.

<b>Régimen</b>	<b>Ventas Anuales</b>	<b>Colaboradores</b>
<b>Microempresa</b>	Hasta 150 UIT	No hay límites
<b>Pequeña Empresa</b>	Mas de 150 UIT y hasta 1,700 UIT	No hay límites
<b>Mediana Empresa</b>	Mas de 1700 UIT y hasta 2,300 UIT	No hay límites

### 1.1.2.3 EMPRESAS EXCLUIDAS

Existen empresas que, a pesar de cumplir con los requisitos expuestos anteriormente, no podrán acogerse a los beneficios ya que tienen las siguientes condiciones:

- Empresas relacionadas que en conjunto superen los ingresos de las ventas anuales establecidas por ley.

- Tienen vinculación económica con otras empresas nacionales o extranjeras que superen los ingresos de las ventas anuales establecidas por ley.

Al respecto, el Decreto Supremo N°008-2008-TR, reglamento de la ley Mype, en su artículo 4 dispone que se considera que hay vínculo económico cuando:

- a) Entidades económicas, directamente o por un tercero, posean el 30 % del capital.
- b) Relación de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad y cuenten con más del 25 % de trabajadores en común.
- c) Empresas con más de un director, con el poder de tomar decisiones en los acuerdos financieros, operativos o comerciales.
- d) Ingresos relacionados por ventas de más del 80% entre empresas vinculadas.

#### **1.1.2.4 REGISTRO NACIONAL DE LA MYPE**

Los requisitos indispensables para la inscripción en el Sistema Nacional de Registro de la Micro y Pequeña Empresa (Remype) es tener el Registro Único de Contribuyentes (RUC) vigente, tener el usuario y clave Sol; tener como mínimo dos trabajadores en planilla. El procedimiento de la inscripción en la Remype es como se detalla a continuación:

- Ingresar al portal web del Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo y seleccionar el campo de registro de la REMYPE.
- Acceder con el RUC, usuario y clave.
- Seleccionar Modulo de registro de la Mype.

- Ingresar los datos del representante legal y tipo de régimen de pensiones, en la solicitud virtual con los datos de la empresa. Y seleccionar continuar.
- Para el registro de trabajadores, ingresar datos del empleador, tipo de contrato, ocupación, tipo de régimen laboral, tipo de seguro (SIS o Essalud), régimen pensionario y los datos de los derechos habientes en el caso que este tuviera.
- Ingresar el DNI de los socios para la validación.
- Para culminar marcar el campo “si acepto” y seleccionar “acepto y declaro”

#### **1.1.2.5 NATURALEZA DEL RÉGIMEN LABORAL MYPE**

El régimen laboral mencionado es de naturaleza permanente, pero se puede perder dicha condición por diversos motivos: en el caso de la micro empresa se dará cuando esta supere las ventas durante dos años consecutivos establecida por la ley. En la pequeña empresa se dará cuando esta supere las ventas durante dos años consecutivos establecida por la ley, una vez que superan el límite de ventas establecido por ley podrán conservar el régimen laboral por tres años adicionales.

El Remype (2019) señala que si durante dos años calendarios se supera el nivel de ventas anuales establecido por la presente ley, podrá adicionarse un año más al mencionado régimen. Luego del periodo, se regulará el régimen que le corresponda. En el caso que la empresa que durante dos años calendarios se supera el nivel de ingresos establecido por la presente ley, podrá conservar durante tres años más al mencionado régimen.

### **1.1.2.6 ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA MYPE**

Todos los trabajadores de la actividad privada podrán aprovechar el beneficio del régimen laboral especial, siempre que laboren dentro de una empresa de la micro y pequeña empresa.

- Microempresas del sector agrario: El empleador podrá acogerse a este beneficio siempre y cuando los trabajadores que se encuentren laborando hayan sido contratados con posterioridad a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1086.

No se podrán acoger al régimen laboral especial:

- a) Las empresas con regímenes laborales especiales no podrán acogerse al régimen laboral especial, con excepción al régimen especial agrario de la Ley N° 27360.
- b) Unidades económicas generadoras de rentas de tercera categoría con una finalidad lucrativa, las cuales no califican como empresas.

### **1.1.2.7 BENEFICIOS LABORALES DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE**

#### **1.1.2.7.1 Derechos en el ámbito laborales de los trabajadores:**

Los trabajadores tienen derechos que no pueden ser vulnerados por el empleador, tanto en las micro como en las pequeñas empresas.

- Trabajo infantil: el gobierno de turno permite trabajar a niños y jóvenes siempre y cuando la empresa garantice modalidades y horarios especiales, sin vulnerar los derechos, libertades y protección específica.

- No se le puede obligar al trabajador a realizar trabajos de mucho esfuerzo ni castigos que vayan contra el bienestar físico y mental de este.
- Se deben cumplir con los beneficios sociales y a la vez las remuneraciones del trabajador.
- Los trabajadores no pueden ser discriminados por habilidades diferentes, raza, género o cualquiera que afecte el bienestar del trabajador.
- El trabajador tiene derecho a formar sindicatos laborales que los representen.
- El empleador debe proporcionar las condiciones de seguridad y salud dentro de los centros de labores.

#### **1.1.2.7.2 Beneficios en ámbitos laborales comunes tanto para las Mypes**

Las empresas dentro de este régimen presentan los siguientes beneficios para sus trabajadores:

- **Remuneración:** esta se dará cuando el trabajador preste sus servicios hacia el empleador naciendo la obligación de pagar la contraprestación del servicio, siendo como base la Remuneración Mínima Vital (RMV).
- **Jornada máxima de trabajo:** la jornada de trabajo se encuentra regulada, ya sea en la microempresa o pequeña empresa por ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, cabe precisar que no será aplicable la sobretasa del 35% del horario nocturno dispuesta en el artículo 8 del Decreto supremo N° 007-2002-TR.

- **Descanso semanal obligatorio:** Todas las entidades privadas se encuentran reguladas por las normas del régimen laboral común, es decir el trabajador tendrá como mínimo 24 horas consecutivas de descanso a la semana y días feriados cumpliendo con el Decreto legislativo N° 713.
- **Descanso vacacional:** El trabajador debe cumplir un año completo de servicios este tendrá derecho a 15 días calendario. Esto puede ser negociable siempre que las dos partes lleguen a un acuerdo y se reciba la respectiva compensación económica.

#### **1.1.2.7.3 Beneficios laborales solo para las microempresas**

Entre los beneficios que goza de manera específica este régimen están que el trabajador tendrá una remuneración equivalente a la RMV, gozará de los descansos remunerados de acuerdo a ley como mínimo a 24 consecutivas de descanso semanal, y 15 días calendarios por año completo de servicios. Cuando el trabajador sea despedido arbitrariamente será indemnizado a razón de 10 remuneraciones diarias por cada año cumplido hasta un máximo de 90 remuneraciones diarias.

#### **1.1.2.7.4 Beneficios laborales solo para las pequeñas empresas**

Dentro de este régimen se estable los siguientes derechos:

- Según el giro de la empresa y el nivel de riesgo el trabajador contara con el Seguro Contra Todo Riesgo (SCTR).
- Según el Decreto de urgencia N° 044-2019 el trabajador a partir del primer día laborando contara con el seguro vida ley
- El Seguro Social de Salud (Essalud) es obligatorio para todos los colaboradores activos que laboran bajo la relación de dependencia.



Para este régimen el empleador deberá aportar el 9 % de lo que perciba el colaborador. Cabe recalcar que los colaboradores asegurados podrán atenderse a partir del tercer mes de aportación y que los derechohabientes también podrán gozar de este beneficio.

- Se señala que el trabajador podrá encontrarse asegurados a un régimen pensionario en cual puede ser el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o el Sistema Privado de Pensiones (SPP).
- Si la empresa cuenta con más de 20 trabajadores gozarán de utilidades, según D.S 009-98-TR.
- Si el trabajador cumpla una jornada mínima diaria de 4 horas estará comprendido en el beneficio de la CTS que se computa en razón de 15 remuneraciones diarias por año completo de servicios.
- El trabajador tiene derecho de percibir dos gratificaciones al año, uno con motivo de Fiesta Patrias y otra con ocasión de la Navidad, ambas equivalentes a media remuneración.
- Cuando el trabajador sea despedido arbitrariamente será indemnizado desde 20 remuneraciones diarias por cada año cumplido hasta un máximo de 120 remuneraciones diarias.

CONCEPTO	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
NIVELES DE VENTAS ANUALES	150 UIT (630,000)	1700 UIT (7,140,000)
REMUNERACIÓN	930.00	930.00
JORNADA LABORAL	8 horas	8 horas
HORARIO NOCTURNO	no aplica la sobretasa 35%	si se aplica – RLG
TRABAJO EN SOBRETIEMPO	si aplica	si aplica
DESCANSO SEMANAL	si aplica	si aplica
DESCANSO VACACIONAL	15 días por cada año laborado	15 días por cada año laborado
DESCANSO EN DÍAS FERIADOS	si aplica	si aplica
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO	10 remuneraciones diarias por año laborado con un máximo de 90 remuneraciones	20 remuneraciones diarias por año laborado con un máximo de 120 remuneraciones
S.C.T.R	no le corresponde	si. Ley 26790
SEGURA DE VIDA	si. Ley 29783	si. Ley 29783
DERECHOS COLECTIVOS	no le corresponde	si le corresponde
PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES	no le corresponde	si D.L N° 892

CTS	no le corresponde	15 remuneraciones diarias con un máximo de 90 remuneraciones
GRATIFICACIÓN	no le corresponde	a media remuneración en cada fecha
SISTEMA DE SALUD	SIS – Regular Essalud	Regular Essalud
SISTEMA DE PENSIONES	ONP o AFP	Obligatorio ONP o AFP

#### **1.1.2.7.5 Beneficios de la Reducción de Tasas**

Dentro de los beneficios de la pequeña empresa se encuentran exonerados del 70% de las tasas previstas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **1.1.2.8 COSTOS LABORALES**

Se define como los desembolsos de dinero del empleador y abarca desde la remuneración ya sea semanal, quincenal o mensual hasta los costos derivados de beneficios sociales y cualquier gasto relacionado como es el despido del trabajador. Los costos laborales se distinguen por dos clases directos e indirectos.

##### **1.1.2.8.1 COSTOS LABORAL DIRECTO**

Son todos los egresos del empleador hacia el trabajador como son las remuneraciones y beneficios sociales.

##### **1.1.2.8.2 COSTOS LABORAL INDIRECTO**

Son los gastos remunerativos de terceros en forma de contribuciones e impuestos.

### **1.1.2.9 COSTOS LABORALES DENTRO DE LA EMPRESA**

Los costos laborales dentro de las entidades son de suma importancia es por ello que se debe evaluar anualmente, para no correr riesgo en el futuro e incurrir en futuras infracciones que con lleven a multas afectando el capital de la empresa, cumpliendo oportunamente las obligaciones con los colaboradores.

<b>CONCEPTO</b>	<b>PEQUEÑA EMPRESA</b>
GRATIFICACIÓN	8.33 %
CTS	4.22 %
VACACIONES	4.17 %
BONIFICACIÓN GRATIFICACIÓN	0.75 %
<b>TOTAL, COSTOS LABORALES</b>	<b>17.47 %</b>

### **1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación presente realiza un análisis comparativo para ver el efecto en los costos laborales de los trabajadores administrativos tras acogerse al Régimen Especial Laboral de la pequeña empresa dando una alternativa a la empresa y logrando reducir sus costos laborales.

La importancia por la cual se realiza el siguiente estudio de investigación es para generar un valor en la empresa, ya que de los resultados obtenidos dependerá la decisión de la empresa al optar acogerse al régimen especial laboral y así tener una opción de reducir la carga laboral actual.

Esta investigación proporcionará a la gerencia y a los involucrados en el departamento de Recursos Humanos información más fehaciente, así como el impacto que ocasiona costos laborales de esta, así mismo será un referente para

todos aquellos que desean realizar investigaciones futuras o tengan interés en el tema.

### **1.3 PROBLEMA**

¿Cómo repercute el régimen especial laboral de la pequeña empresa en los costos laborales de la empresa Corporación Pesquera EDC SAC?

#### 1.4 CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Variable Independiente</b>  Régimen Especial Laboral de la Pequeña Empresa	La Mype es la unidad económica constituida tanto por una persona natural o jurídica. Pueden gozar de los beneficios que otorga el Estado con ellos y gozar de los derechos laborales logrando mejores condiciones de trabajo.	Requisitos exigibles	Porcentaje de cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley
		Análisis Comparativos de los costos laborales en comparación con el Régimen Laboral General	Diferencia en los beneficios sociales Diferencia en los conceptos remunerativos Diferencia en las aportaciones a otras entidades
<b>Variable Dependiente</b>  Costo Laborales	Los costos laborales son los desembolsos de dinero que efectúa el empleador, los cuales están regidos por leyes que deben ser cumplidas por el empleador y el trabajador, entonces abarca de forma más general las remuneraciones, y otros gastos relacionados.	Conceptos Remunerativos	Importe de Remuneración mínima
			Importe de Horas Extras
			Asignación Familiar
		Beneficios sociales de los trabajadores	Importe de Vacaciones
			Importe de Gratificaciones
Otros pagos relacionados con la carga labor	Importe de CTS		
	Seguro de Salud		

## **1.5 HIPÓTESIS**

“El régimen especial laboral de la pequeña empresa influye significativamente en los costos laborales de la empresa Corporación Pesquera EDC SAC, Chimbote, 2019-2020.”

## **1.6 OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Demostrar el impacto en los costos laborales y su incidencia al acogerse al régimen especial laboral de Pequeña Empresa en la empresa Corporación Pesquera EDC SAC, Chimbote, 2019-2020.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1. Comparar los costos laborales de la empresa Corporación Pesquera EDC SAC en cuanto a la planilla de remuneración dentro del régimen general 2019-2020.
2. Determinar los procedimientos que se deben realizar en la empresa Corporación Pesquera EDC SAC para poder acogerse al régimen especial Laboral de la pequeña empresa, 2019-2020.
3. Calcular los costos laborales de la empresa que se asumirían tras acogerse al régimen de la pequeña empresa.

## **II. METODOLOGÍA**

### **2.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1.1 TIPO:**

La investigación es de tipo descriptiva ya que consiste en observar y describir el comportamiento de la empresa en estudio; y básica ya que se recopilará información para construir una base de conocimiento que se va agregando a la información existente.

#### **2.1.2 DISEÑO:**

Es descriptiva transversal - no experimental porque la investigación describe los hechos como son observados. Se recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único y se realiza sin manipular la variable de estudio.

### **2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **2.2.1 POBLACIÓN:**

Para la investigación tomamos como población a la empresa Corporación Pesquera EDC S.A.C conformada por 50 trabajadores.

#### **2.2.2 MUESTRA:**

Fue tomada una muestra correspondiente por 10 trabajadores de la empresa a investigar.



## **2.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

### **2.3.1 TÉCNICA:**

- La Entrevista
- La Observación Directa
- Análisis Documentario

### **2.3.2 INSTRUMENTO:**

- Guía de entrevista

## **2.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN**

Para el procesamiento de datos utilizamos el programa Microsoft Excel 2013 de los resultados recopilados, que se obtuvo a través de la entrevista que estuvo conformado por 12 preguntas y fueron aplicados a los 10 trabajadores que conforma nuestra muestra y que trabajan en la empresa Corporación Pesquera EDC SAC de Chimbote.

Las técnicas que se utilizaron para el procesamiento de datos fueron:

- Trabajo de Campo.
- Ordenamiento de datos.
- Tablas estadísticas
- Gráficos.

# **III. RESULTADOS**

Para realizar este trabajo de investigación se encuestó a los trabajadores de corporación pesquera EDC S.A.C para ello se realizó una serie de encuestas y tablas que permitieron encontrar los diferentes resultados.

### 3.1 ¿Los ingresos durante el período trabajado son los requeridos para pertenecer el Régimen Mype?

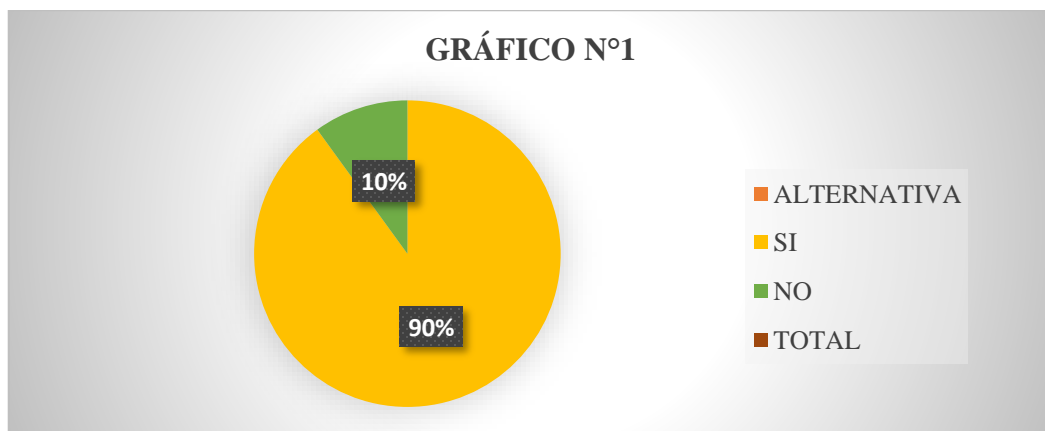
**TABLA 1. Los ingresos son los requeridos para acogerse al régimen especial**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	90%
No	1	10%
<b>Total</b>	10	100 %

**Fuente:** Elaboración propia

#### **Interpretación:**

El 90% de las personas encuestadas concuerdan que la empresa tiene los ingresos requeridos para permanecer al régimen laboral de la pequeña empresa. En tanto el 10% de los encuestados está en desacuerdo con que la empresa tenga los ingresos requeridos. Para la obtención de estos resultados los encuestados tienen el conocimiento de los ingresos generados en el periodo trabajado.



### 3.2 ¿Se tiene conocimiento del correcto registro en el Registro Nacional de Mype?

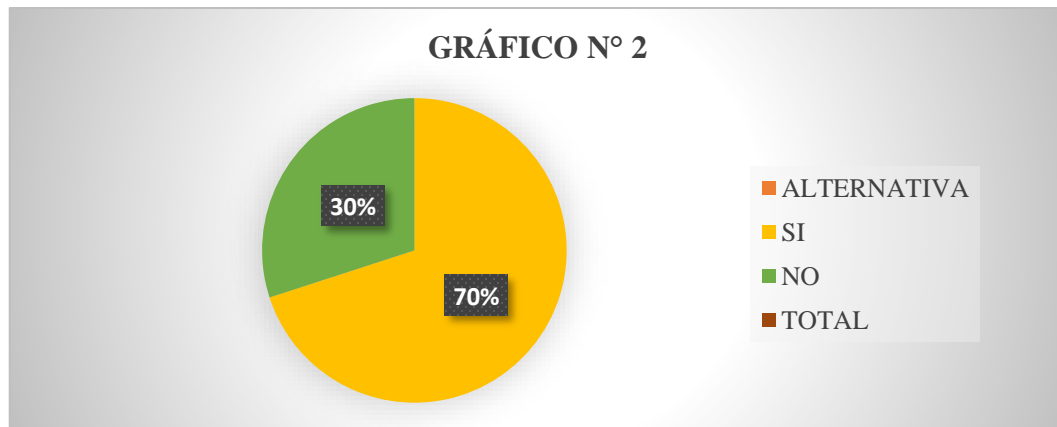
**TABLA N°2. Conocimiento del correcto registro en el registro de la micro y pequeña empresa**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	70%
No	3	30%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Elaboración propia

#### **Interpretación:**

El 70% de las personas encuestadas concuerdan que los trabajadores tienen el conocimiento del correcto registro nacional de la micro y pequeña empresa. En tanto el 30% de los encuestados no tienen el conocimiento del procedimiento para registrarse en el registro nacional de la micro y pequeña empresa.



### 3.3 ¿Se cumple los requisitos de acuerdo a la ley para pertenecer en el Régimen Mype?

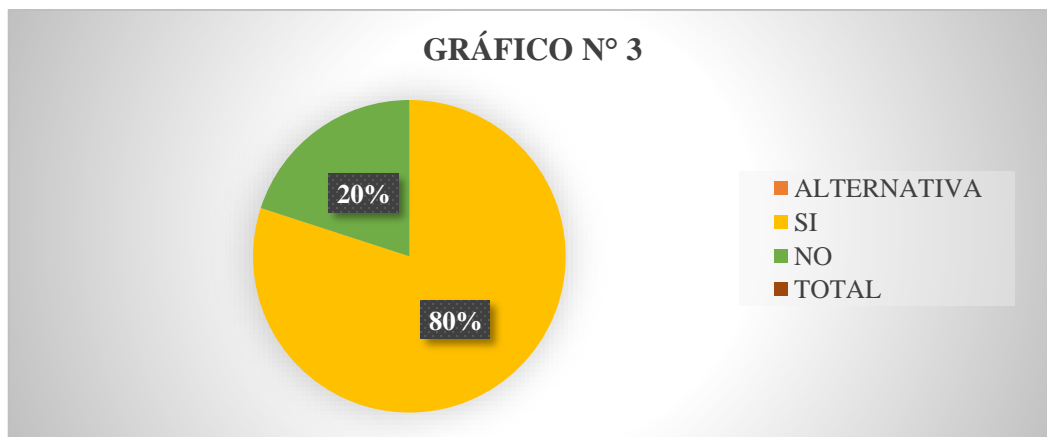
**TABLA N°3. Requisitos para pertenecer al Régimen Mype**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	80%
No	2	20%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Elaboración propia

#### **Interpretación:**

El 80% de las personas encuestadas concuerdan que la empresa tiene los requisitos de acuerdo a la ley para pertenecer al régimen de la pequeña empresa. En tanto el 20% de los encuestados se encuentra en desacuerdo con respecto a los requisitos que debe cumplir la empresa.



### 3.4 ¿Se respeta la jornada de trabajo establecida por ley?

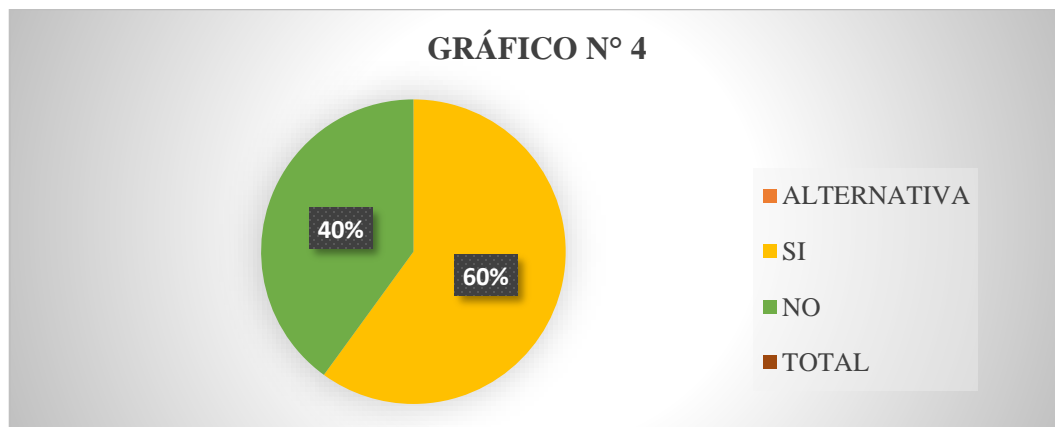
**TABLA N°4. Jornada de trabajo establecida por ley**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	60%
No	4	40%
Total	10	100 %

**Fuente:** Elaboración propia

#### **Interpretación:**

El 60% de las personas encuestadas concuerdan que la empresa respeta la jornada de trabajo establecida por ley. En tanto el 40% de los encuestados establecen que no se respeta la jornada de trabajo establecida por ley. Para la obtención de estos resultados los encuestados tenían conocimiento que la jornada de trabajo como máximo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales.



### 3.5 ¿Se respeta el cálculo de los beneficios según el Régimen Mype?

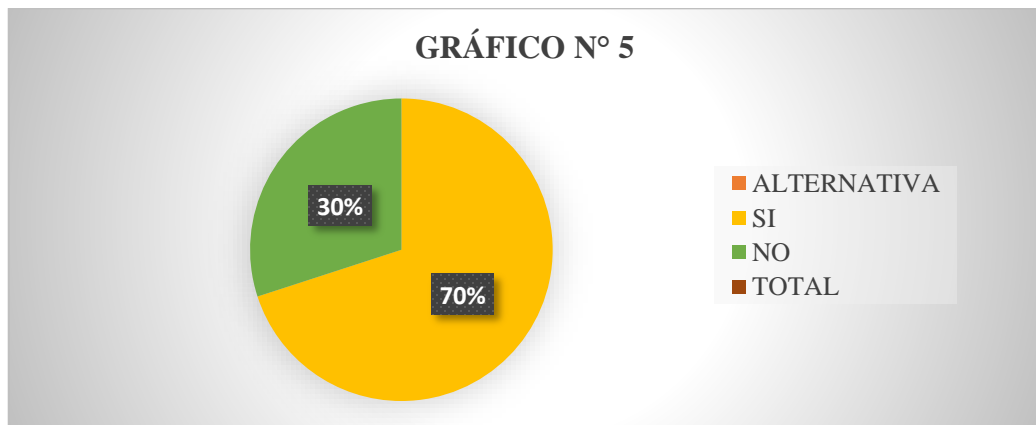
**TABLA N°5. Cálculo de los beneficios de la pequeña empresa**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	70%
No	3	30%
Total	10	100 %

**Fuente:** Elaboración propia

#### **Interpretación:**

El 70% de las personas encuestadas concuerdan que la empresa calcula los beneficios sociales establecida por ley. En tanto el 30% de los encuestados establecen que no se respeta el cálculo del régimen de la pequeña empresa establecida por ley.



### 3.6 ¿El total de los trabajadores se encuentran en el registro de Essalud?

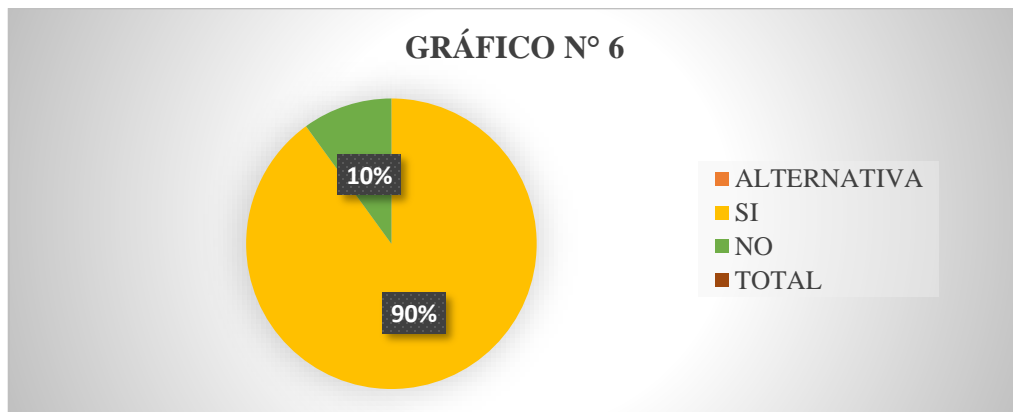
**TABLA N°6: Registro de Essalud de la totalidad trabajadores**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	90%
No	1	10%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Elaboración propia

#### **Interpretación:**

El 90% de las personas encuestadas manifiestan que todos los trabajadores se encuentran registrados en Essalud. En tanto el 10% de los encuestados estable que los trabajadores no se encuentran registrados en Essalud.





### 3.7 ¿Los trabajadores se encuentran aportando en el SNP o AFP?

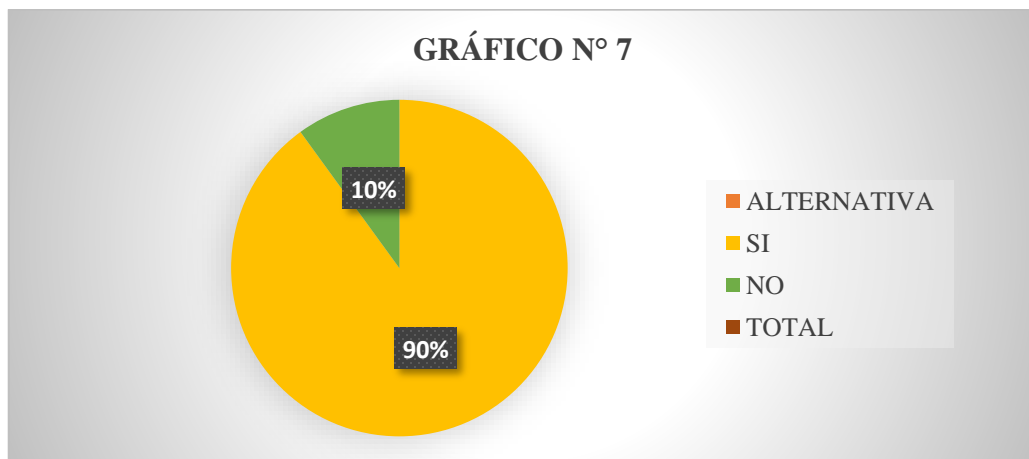
**TABLA N°7. Aportaciones de los trabajadores a la SNP o AFP**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	90%
No	1	10%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Elaboración propia

#### **Interpretación:**

El 90% de las personas encuestadas manifiestan que todos los trabajadores se encuentran asegurados en el régimen pensionario de su elección siendo SNP o AFP. En tanto el 10% de los encuestados estable que los trabajadores no se encuentran asegurados en un Sistema Pensionario.



### 3.8 ¿Las aportaciones del régimen pensionario en el que este el trabajador son declaras correctamente?

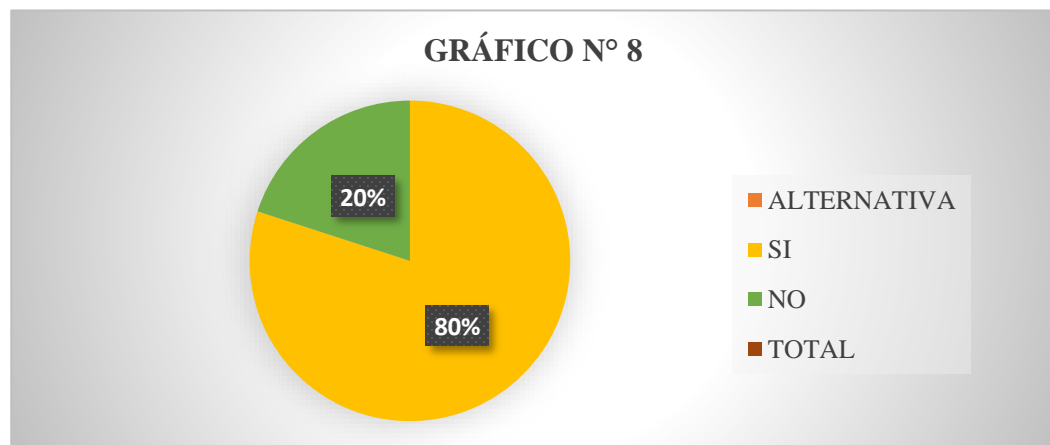
**TABLA N°8: Correcta aportación del régimen pensionario de los trabajadores**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	80%
No	2	20%
<b>Total</b>	10	100 %

**Fuente:** Elaboración propia

#### **Interpretación:**

El 80% de las personas encuestadas manifiestan que la empresa declara correctamente las pensiones de los trabajadores al Sistema Nacional de Pensiones y a las AFP. En tanto el 20% de los encuestados indica que la empresa no realiza correctamente las aportaciones al régimen pensionario.



### 3.9 ¿Los beneficios sociales como es la gratificación cumplen con la oportunidad de pago como lo establece la ley?

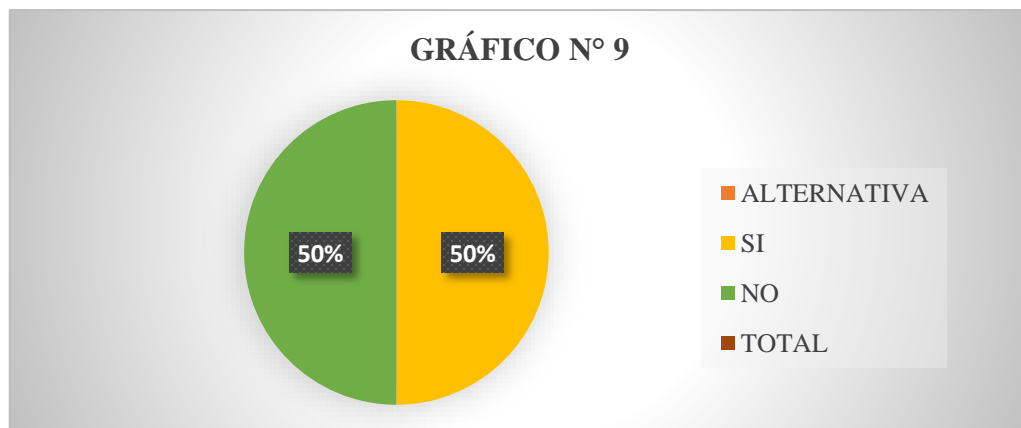
**TABLA N°9: Cumplimiento oportuno de los beneficios sociales establecido por ley**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	50%
No	5	50%
Total	10	100 %

**Fuente:** Elaboración propia

#### **Interpretación:**

El 50% de las personas encuestadas manifiestan que la empresa cumple o cumplirá oportunamente el pago de la gratificación en los meses de julio y diciembre establecido por ley encontrándose en el Mype. En tanto el 50% de los encuestados manifiesta que los pagos de las gratificaciones se efectuaron fuera de plazo estando en el régimen general.



### 3.10 ¿El goce de los descansos remunerados es presupuestado correctamente?

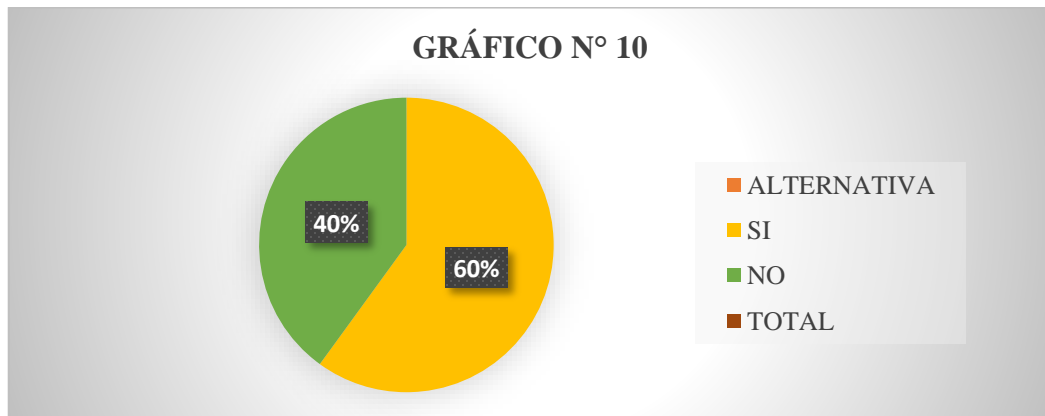
**TABLA N°10. Correcto pago de los descansos establecidos por ley**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	60%
No	4	40%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Elaboración propia

#### **Interpretación:**

El 60% de las personas encuestadas manifiesta que los pagos de los descansos remunerados se encuentran presupuestado de manera correcta. En tanto el 40% de los encuestados manifiesta que los pagos de los descansos remunerados no se encuentran presupuestado adecuadamente. Para la conclusión de las respuestas, a los encuestados se les dio una breve explicación que compre los descansos remunerados.



**3.11 ¿El cálculo del beneficio del trabajador como es la CTS se realiza de acuerdo a lo establecido por la ley?**

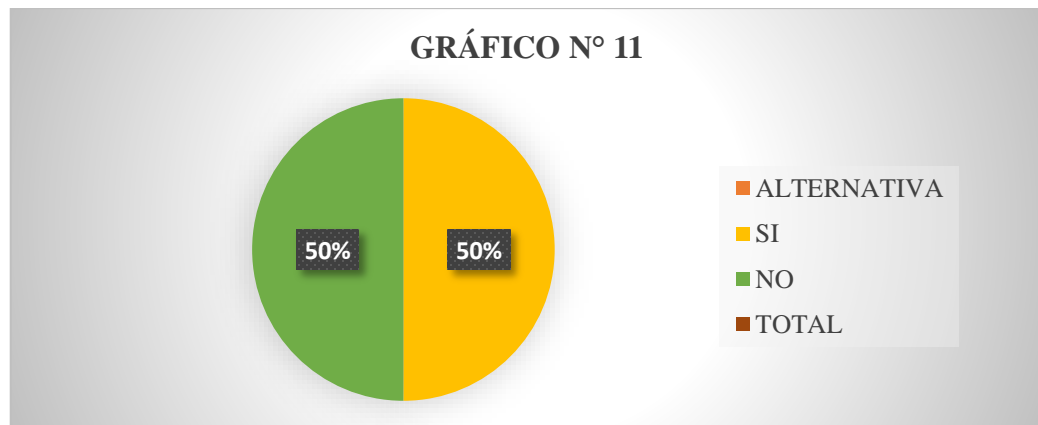
**TABLA N°11: Cálculo de la CTS de acuerdo a lo establecido por ley**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	50%
No	5	50%
<b>Total</b>	10	100 %

**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:**

El 50% de las personas encuestadas manifiestan estar de acuerdo con el cálculo de la compensación por tiempo de servicio de acuerdo a la legislación vigente. En tanto el 50% de los encuestados manifiesta que el cálculo de la CTS no se encuentra de acuerdo a la legislación vigente.



### 3.12 ¿La aplicación régimen de la pequeña empresa permite reducir la carga laboral y beneficios sociales?

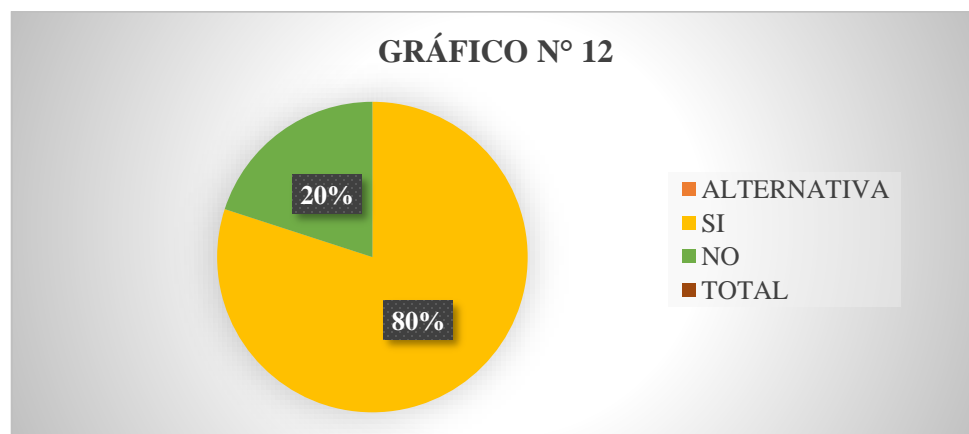
**TABLA N°12. Aplicación a la Mype permite reducir la carga laboral y beneficios sociales de colaboradores**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	80%
No	2	20%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Elaboración propia

#### **Interpretación:**

El 80% de las personas encuestadas manifiestan que al acogerse al régimen Mype la empresa reducirá el pago de los beneficios sociales. En tanto el 20% de los encuestados manifiesta que, aunque se aplique al régimen especial de la pequeña empresa la empresa no reducirá la carga laboral tanto como es las remuneraciones mensuales.



A continuación, se muestra la tabla sobre impacto en los costos laborales al acogerse al Régimen Especial Laboral de la Pequeña Empresa de la Corporación Pesquera EDC SAC 2019-2020

**TABLA N°13. Cuadro resumen impacto en los costos laborales**

COSTO PROMEDIO ANUAL DE CORPORACION PESQUERA EDC SAC					
AÑO 2019			AÑO 2020		
CONCEPTO	PROMEDIO ANUAL	%	CONCEPTO	PROMEDIO ANUAL	%
CONCEPTO REMUNERATIVO	274,042.64	63.85%	CONCEPTO REMUNERATIVO	274,042.64	77.23%
BENEFICIOS	102,822.68	23.96%	BENEFICIOS	51,679.04	14.56%
APORTES A OTRAS ENTIDADES	52,299.52	12.19%	APORTES A OTRAS ENTIDADE	29,126.50	8.21%
<b>TOTAL COSTO LABORAL</b>	<b>429,164.84</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL COSTO LABORAL</b>	<b>354,848.18</b>	<b>100%</b>
<b>DIFERENCIA ANUAL DE LOS COSTOS LABORALES 2019-2020</b>				<b>74,316.66</b>	<b>17.32%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, con datos remunerativos anuales de la empresa Corporación Pesquera EDC SAC.

En la tabla N° 13 se muestra el resumen anual que señala el impacto en los costos laborales dentro de la empresa Corporación Pesquera EDC SAC. Al comparar 3 aspectos tales como el concepto remunerativo, beneficios sociales y aportes a otras entidades observamos una diferencia en los costos laborales de S/ 74,316.66, que representa una disminución del 17% en comparación con el periodo 2019, cuando la empresa se encontraba en el Régimen General por el importe de S/429,164.84 soles y los costos laborales del periodo 2020 cuando la empresa se encuentra dentro del Régimen Mype.

**TABLA N°14. Comparación de costos laborales en el régimen general laboral y régimen especial laboral de la pequeña empresa**

<b>COSTO PROMEDIO ANUAL DE CORPORACION PESQUERA EDC SAC</b>				
<b>CONCEPTOS</b>	<b>R. GENERAL</b>	<b>R. MYPE</b>	<b>DIFERENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
CONCEPTOS REMUNERATIVOS	274,042.64	274,042.64	-	0.00%
BENEFICIOS SOCIALES	102,822.68	51,679.04	51,143.64	11.92%
APORTES A OTRAS ENTIDADES	52,299.52	29,126.50	23,173.02	5.40%
<b>TOTAL</b>	<b>429,164.84</b>	<b>354,848.18</b>	<b>74,316.66</b>	<b>17%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, con datos remunerativos anuales de la empresa Corporación Pesquera EDC SAC.

En la tabla N° 14 se muestra los costos laborales que la empresa Corporación Pesquera EDC SAC, en los conceptos de remuneraciones mensuales, beneficios sociales y aportes a otras entidades. Cuando se miden los costos laborales bajo el Régimen General Laboral se observa que la empresa asumió un total de S/429,164.84, y estando dentro del Régimen Mype esta asumió un total de S/354,848.18.



**TABLA N°15. Requisitos para inscripción al régimen especial laboral de la pequeña empresa.**

**RESUMEN DE VENTAS Y TRABAJADORES CORPORACION PESQUERA EDC SAC**

CTA MES	AÑO 2019		AÑO 2020		NUMERO DE TRABAJADORES
	VALOR VENTA	IGV	VALOR VENTA	IGV	
ENERO	38,775.32	6,979.56	42,635.81	7,674.45	34
FEBRERO	13,863.25	2,495.39	29,762.30	5,357.21	38
MARZO	-	-	-	-	12
ABRIL	-	-	-	-	12
MAYO	337,613.89	60,770.50	415,936.63	74,868.59	34
JUNIO	395,378.15	71,168.07	503,184.16	90,573.15	37
JULIO	391,147.03	70,406.47	484,168.21	87,150.28	35
AGOSTO	-	-	-	-	12
SEPTIEMBRE	-	-	-	-	12
OCTUBRE	-	-	-	-	12
NOVIEMBRE	455,306.85	81,955.23	543,159.30	97,768.67	34
DICIEMBRE	49,200.40	8,856.07	70,371.04	12,666.79	36
<b>TOTAL</b>	<b>1,681,284.89</b>	<b>302,631.28</b>	<b>2,089,217.45</b>	<b>376,059.14</b>	<b>50</b>
<b>MICROEMPRESA 150 UIT</b>	<b>630,000.00</b>	<b>NO APLICA</b>	<b>MAS DE UN TRAB.SI APLICA</b>		
<b>QUEÑA EMPRESA 1700 UIT</b>	<b>7,140,000.00</b>	<b>SI APLICA</b>	<b>MAS DE UN TRAB.SI APLICA</b>		

**Fuente:** Elaboración propia, con datos de ingresos anuales de la empresa Corporación Pesquera EDC SAC.

La tabla N°15 muestra los ingresos obtenidos en el periodo 2019 por concepto de ventas anuales por un total de S/1,681,284.89 y con más de un trabajador en planilla cumpliendo con los requisitos exigidos a la REMYPE, así como los ingresos obtenidos en el año 2020 por un importe de S/2,089,217.45 soles por ventas anuales manteniendo los requisitos exigidos por la REMYPE.

**TABLA N°16: Costos laborales dentro del Régimen Mype**

<b>COSTO PROMEDIO ANUAL DENTRO DEL REGIMEN DE LA PEQUEÑA EMPRESA DE CORPORACION PESQUERA EDC SAC</b>					
<b>MESES</b>	<b>REMUNERACION</b>	<b>GRATIFICACION</b>	<b>VACACIONES</b>	<b>CTS</b>	<b>APORTES</b>
ENERO	22,836.89	1,433.08	1,110.66	1,762.85	2,427.21
FEBRERO	22,836.89	1,433.08	1,110.66	1,762.85	2,427.21
MARZO	22,836.89	1,433.08	1,110.66	1,762.85	2,427.21
ABRIL	22,836.89	1,433.08	1,110.66	1,762.85	2,427.21
MAYO	22,836.89	1,433.08	1,110.66	1,762.85	2,427.21
JUNIO	22,836.89	1,433.08	1,110.66	1,762.85	2,427.21
JULIO	22,836.89	1,433.08	1,110.66	1,762.85	2,427.21
AGOSTO	22,836.89	1,433.08	1,110.66	1,762.85	2,427.21
SETIEMBRE	22,836.89	1,433.08	1,110.66	1,762.85	2,427.21
OCTUBRE	22,836.89	1,433.08	1,110.66	1,762.85	2,427.21
NOVIEMBRE	22,836.89	1,433.08	1,110.66	1,762.85	2,427.21
DICIEMBRE	22,836.89	1,433.08	1,110.66	1,762.85	2,427.21
<b>TOTAL REGIMEN ESPECIAL</b>	<b>274,042.64</b>	<b>17,196.93</b>	<b>13,327.86</b>	<b>21,154.25</b>	<b>29,126.50</b>
<b>TOTAL REGIMEN GENERAL</b>	<b>274,042.64</b>	<b>34,647.29</b>	<b>22,286.89</b>	<b>45,888.50</b>	<b>52,299.52</b>
<b>DIFERENCIA</b>	<b>-</b>	<b>17,450.36</b>	<b>8,959.02</b>	<b>24,734.25</b>	<b>23,173.02</b>

**Fuente:** Elaboración propia, con datos remunerativos anuales de la empresa Corporación Pesquera EDC SAC.

La tabla N°16 muestra importes referentes a la remuneración, beneficios sociales y aportes de los colaboradores. En referencia a las remuneraciones la empresa Corporación pesquera EDC SAC mantuvo el importe de S/274,042.64, a pesar de acogerse al régimen especial laboral de la pequeña empresa. Asimismo, en los beneficios sociales, como es el caso de las gratificaciones, dentro del régimen especial asumió un importe de S/17,196.93. En cuanto a las vacaciones dentro del régimen especial asumió un importe de S/13,327.86 y en la compensación por tiempo de servicio asumió el importe de S/21,154.25 dentro del régimen especial laboral de la pequeña empresa. Lo que permite una diferencia de S/51,143.64 con el régimen general. Los aportes asumidos dentro del régimen especial son de S/. 29126.50. Constituyendo una diferencia de S/23,173.02.

# **IV. RESULTADOS**

El presente trabajo de investigación cumple con los objetivos propuestos ya que se muestra que se obtuvo un impacto significativo con los costos laborales de la empresa Corporación Pesquera EDC SAC al acogerse al régimen especial de la pequeña empresa, después de haber realizado el procedimiento de recojo de datos. Tomando puntos importantes relacionados a los costos laborales: remuneraciones, beneficios sociales y aportes a otras entidades.

1. Según la tabla N°13, tenemos el resultado general que señala el impacto en los costos laborales. Al determinar el concepto de remuneración, se aprecia que las remuneraciones mensuales representan los costos laborales más elevados. No presentan cambios a pesar de haberse acogido al régimen especial laboral de la pequeña empresa, asumiendo un importe de S/ 274,042.64. Al analizar los beneficios sociales y aportes a otras entidades, arrojan resultados esperados en cuanto a los beneficios sociales, pues encontrándose en el periodo 2019 la empresa asumió un importe de S/.102,822.68 y al acogerse al régimen especial laboral de la pequeña empresa los beneficios sociales se redujeron por un importe de S/ 51,679.04. Asimismo, en los aportes a otras instituciones la empresa asumió dentro del régimen general laboral un importe de S/52,299.52 y al acogerse al régimen especial en el periodo 2020 el importe se redujo por un total de S/29,126.50. Los 3 aspectos que fueron evaluados muestran un impacto positivo pues la diferencia entre los regímenes asciende a S/74,316.66, representado una reducción del 17.32% de los costos laborales. Lo señalado concuerda con la tesis de **Peredes, R (2018)** respecto a que la aplicación del régimen Mype representa ventajas disminuyendo la carga laboral y los pagos de los beneficios sociales. Asimismo, **Vilchez y Gordillo (2016)** señalan que el acogimiento del Mype tuvo un impacto dentro de los costos laborales reduciendo de manera significativa las obligaciones del trabajador. En este sentido considero que la empresa al acogerse al régimen especial

laboral de la pequeña empresa permite estar formalizada y gozar de los beneficios laborales. Por la cual la gerencia utilizara este conocimiento para reducir los pagos, obteniendo un impacto positivo en los costos laborales.

2. Según la Tabla N°14, tenemos resultados al comparar la carga laboral que tuvo la empresa en el régimen general laboral: Remuneraciones mensuales, beneficios sociales y aportes. Esto se refleja en los beneficios sociales con una diferencia de S/51,143.64 tras acogerse al régimen laboral de la pequeña empresa representando una reducción del 11.92% y en los aportes a otras entidades muestra que en el año 2020 asumió un importe de S/29,126.50 reflejando una reducción de S/23,173.02 en comparación con el régimen general representando una reducción del 5.40% de los costos laborales. Asimismo, la Tabla N° 16, corrobora las diferencias obtenidas en los costos laborales de manera más detallada como es el caso de las gratificaciones en el régimen especial laboral los costos asumidos fueron de S/17,196.93 y en el régimen laboral general se pagaba S/34,647.29, existiendo una diferencia de S/17,450.36. En lo que respecta a las vacaciones muestra un importe asumido de S/22,286.89 en el régimen laboral general y un importe de S/13,327.86 en el régimen especial, lo que representa una diferencia de S/8,959.02 soles. En referencia a la CTS, al realizar el cálculo se obtiene un importe de S/45,888.50 en el régimen laboral general, mientras que en la Mype el importe es de S/24,734.25, es decir una diferencia de S/24,734.25. En el concepto de remuneraciones mensuales se observa que serían iguales al régimen laboral general. Lo señalado concuerda con la tesis de **Calderon, R. (2016)**, quien señala que se encuentran ventajas entre el régimen laboral Mype y el régimen Laboral general, disminuyendo los beneficios y servicios de salud que se les brinda a los trabajadores. Asimismo, **Benigno, H. (2015)** indica que el acogimiento al régimen laboral Mype minimiza significativamente los costos laborales, permitiendo mayor liquidez por ende

hacerse cargo de las remuneraciones y beneficios sociales. En ese sentido, considero que la empresa asumía costos elevados demasiados altos al estar en el régimen laboral general específicamente en los beneficios sociales y aportes, puesto que en las remuneraciones no se obtendrán cambios además que al encontrarnos en el régimen especial la empresa cuenta con mayor liquidez, por ende, podrá afrontar de manera oportuna la planilla mensual y los beneficios sociales que por derecho les corresponde a los trabajadores.

3. Según la Tabla N° 15, se muestra que la empresa obtuvo ingresos totales por conceptos de ventas anuales en el periodo 2019 por un importe de S/ 1,681,284.89 estando en el régimen general y con más de un trabajador en todos los meses en planilla. Con ambas condiciones cumplía con los requisitos para acogerse al Régimen Mype. Luego de analizar el año 2020, se observa que durante este periodo se manejaron ventas por un importe de S/2,089,217.45, ello le permite a la empresa permanecer en el régimen laboral especial. La ley N°30056 señala que en caso se supere los ingresos de 1700 UIT se procede al cambio de régimen, pero se otorga un plazo de dos años para seguir gozando de los beneficios. Asimismo, a la Tabla N° 2 sobre el conocimiento del correcto registro de la micro y pequeña empresa, indica que el 70% de los encuestados manifiestan tener conocimiento del correcto registro en el Remype. Lo señalado concuerda con la tesis de **Rosalía, M (2016)** señala que en el Perú los costos laborales son muy elevados en comparación a los de Chile, tales como los beneficios sociales siendo derechos irrenunciables y no negociables, es por ello se tomaría como opción acogerse al régimen laboral de la pequeña empresa. En tanto, **Hernandez, P (2009)** señala que los costos laborales representan un gran desafío, amenazando el desarrollo de las actividades. Es por eso que las Pymes buscan formas de lograr su desarrollo con apoyo del estado. Esto se logrará

con personal capacitado que puedan realizar el correcto cálculo de los derechos laborales y afrontar a las autoridades de turno.

En este sentido, considero que tener un personal capacitado en cuanto a la aplicación del régimen especial es positivo para la empresa ya que manejará un control de los ingresos para determinar en qué régimen le correspondería a la empresa y a la vez identificará la situación laboral de los colaboradores para el correcto cálculo de los beneficios sociales, obteniendo un impacto positivo en los costos laborales.

# **V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**



## 5.1 CONCLUSIONES

1. Se concluye que el acogimiento del régimen laboral especial de la pequeña empresa tuvo un impacto positivo en los costos laborales en la Corporación Pesquera EDC SAC ya que se observó una reducción de S/.74,316.66 en el desembolso relacionado con los beneficios y aportes a otras entidades que debe cumplir el empleador, reduciendo los costos laborales en un 17%.
2. Se concluye que la Corporación Pesquera EDC SAC dentro del Régimen General, la cual se encontraba en el año 2019, asumió por concepto de obligaciones laborales la cantidad de S/274,042.60 y los beneficios dentro del mismo régimen laboral por concepto de vacaciones, gratificación, CTS son de S/ 102,802.68 y gastos relacionados por un importe de S/52,299.52, por lo cual la empresa asumía costos laborales demasiados altos dentro del Régimen General.
3. Se concluye que la Corporación Pesquera EDC SAC cumple con los requisitos señalados por la Ley N°30056 ya que sus ventas anuales en el 2019 fueron de S/1,681,284.89 soles no superan las 1,700 UITs, no teniendo vinculación económica con otras empresas y tienen más de un trabajador en planilla. Es por ello que se presentó la solicitud de registro, gozando los beneficios de este régimen especial y en el año 2020 mantuvo con los requisitos exigidos por ley teniendo un ingreso de S/2,089,217.45.
4. Se concluye que la Corporación Pesquera EDC SAC al acogerse en el año 2020 al régimen especial laboral de la pequeña empresa, en referencia a la planilla de los trabajadores, asumió un importe de S/270,042.60 no presentando cambios con el régimen laboral general. Además, por los beneficios sociales asumió la cantidad de S/51,679.04 y por aportes S/29,126.50. Lo cual refleja el impacto positivo dentro de la empresa, pues

se disminuyeron los costos laborales en un 17%, en comparación al régimen general laboral por un importe de S/74,316.66.

## 5.2 RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el personal encargado, en este caso el área de Recursos Humanos, esté capacitado respecto al régimen laboral de la pequeña empresa, en el caso no cuenten con el conocimiento se recomienda la capacitación y actualización laboral, puesto que ellos serán los indicados para aclarar al personal los beneficios y obligaciones que tendrá el empleador ante los colaboradores.
2. Se recomienda que las áreas encargadas, en este caso el área de Contabilidad y la Gerencia, manejen un control de los ingresos anuales, con el fin de evitar contingencias en el caso la empresa superé las ventas anuales establecido por la presente ley, que puedan conllevar a sanciones y multas a la autoridad a cargo.
3. Se recomienda que la empresa cumpla con el desembolso relacionados con el pago de los trabajadores oportunamente, como son el pago de las planillas mensuales y beneficios como los 15 días de vacaciones,  $\frac{1}{2}$  gratificación y el pago de la CTS. Esto evitará que los colaboradores presenten sus quejas y/o denuncias ante la institución de turno que vele por los derechos de los trabajadores de la micro y pequeña empresa.
4. Se recomienda identificar la situación laboral de los colaboradores en función al régimen laboral que les corresponde a fin de calcular de manera correcta los beneficios sociales según corresponda.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

Benigno, H. F. (2015). Beneficios del regimen laboral especial de la ley N° 28015 y su incidencia en la liquidez de la microempresa seguridad J & M S.A.C. del distrito de Trujillo.

Calderon, R. L. (2016). Analisis de las ventajas del regimen especial laboral de la micro y pequeña empresa, en comparacion con el regimen laboral general. Trujillo.

Castillo, G. A. (2015). Apuntes iniciales, a propósito de las modificaciones introducidas por la Ley N° 30056 y la aprobación del T.U.O. de la Ley MIPYME mediante Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE. lima.

Cruz, C. Y. (2018). El regimen laboral especial de la pequeña empresa y los costos laborales de la empresa camal figurifico lurin sac. lurin .

Hernandez, P. R. (2009). Impacto economico de la Pymes en Mexico.

Peredes, R. M. (2018). regimen laboral y costo laborales en las agencias de viaje en el distrito de Lima. Lima.

Rosalia, M. M. (2018). Costos laborales del sector comercial del regimen privado, aplicado en el pais de Chile, para buscar la mejora en los costos laborales del sector comercial del regimen privado, aplicado en Peru.

Tobacia, F. L. (2011). Formalizacion laboral como estrategia de desarrollo y contribucion a los procesos de cohesion social en Bogota.

Vega, T. G. (2016). Incidencia del régimen laboral de las Mypes en el crecimiento empresarial en el distrito de Huaraz .

Vilchez, N. G., & Gordillo, A. P. (2016). Acogimiento al regimen especial laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C Trujillo.

Decreto Supremo N°008-2008-TR. (2008). Ministerio de trabajo y promocion del empleo . Obtenido de [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2008-09-30\\_008-2008-TR\\_1324.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2008-09-30_008-2008-TR_1324.pdf)

Tributaria, L. S. (2019). Obtenido de <http://emprender.sunat.gob.pe/si-tengo-trabajadores-que-obligaciones-y-beneficios-laborales-existen>

Sistema nacional de registro de la micro y pequeña empresa. (2019). RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICRO Y. Lima.

## **DEDICATORIA**

A mis padres por  
los consejos y empuje para hacer realidad  
mis sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, por otorgarme las fuerzas para seguir adelante.

Agradezco también a mi asesor que, con su sabiduría otorgada hicieron posible la culminación de mi tesis.

# **ANEXOS**



**ANEXO 1**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>“Acogimiento al Mype y el impacto en los costos laborales de Corporación Pesquera EDC SAC”</p>	<p>¿Cómo repercute el régimen especial laboral de la pequeña empresa en los costos laborales de la empresa Corporación Pesquera EDC SAC?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>General:</b> Demostrar el impacto en los costos laborales y su incidencia al acogerse al régimen especial laboral en la empresa Corporación Pesquera EDC SAC, Chimbote, 2019</li> <li>▪ <b>Específicos:</b></li> <li>▪ Comparar los costos laborales de la empresa Corporación Pesquera EDC SAC en cuanto a la planilla de remuneración dentro del régimen general 2019-2020.</li> <li>▪ Determinar los procedimientos que se deben realizar en la empresa Corporación Pesquera EDC SAC para poder acogerse al régimen especial Laboral de la pequeña empresa, Chimbote, 2019.</li> <li>▪ Calcular los costos laborales de la empresa que se asumirían tras acogerse al régimen de la pequeña empresa.</li> </ul>	<p>El régimen especial laboral de la pequeña empresa influye significativamente en los costos laborales de la empresa Corporación Pesquera EDC SAC, Chimbote, 2019 -2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>TIPO:</b> Investigación Básica (Pura).</li> <li>▪ <b>Diseño:</b> Es Descriptiva, no experimental de corte transversal.</li> <li>▪ <b>Población:</b> La población está representada por la empresa Corporación Pesquera EDC SAC conformada por 50 colaboradores.</li> <li>▪ <b>Muestra:</b> La muestra está compuesta por 7 trabajadores del área administrativa, el Jefe de Recursos Humanos, El Contador y el asistente contable.</li> <li>▪ <b>Técnica:</b> La Entrevista, La Observación directa y Análisis documental.</li> <li>▪ <b>Instrumento de recolección de datos:</b> Guía de Entrevista, análisis documental.</li> </ul>

**ANEXO 2**

**MATRIZ DE OPERALIZACION DE LAS VARIABLES**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
<b>Variable Independiente</b>  Régimen Especial Laboral de la Pequeña Empresa	la Mype es la unidad económica constituida tanto por una persona natural o jurídica. Pueden gozar de los beneficios que otorga el estado con ellos gozar de los derechos laborales logrando mejores condiciones de trabajo.	Requisitos exigibles	Porcentaje de cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley	Guía de Entrevista
		Análisis Comparativos de los costos laborales en comparación con el Régimen Laboral General	Diferencia en los beneficios sociales Diferencia en los conceptos remunerativos Diferencia en las aportaciones a otras entidades	
<b>Variable Dependiente</b>  Costo Laborales	Los costos laborales son los desembolsos de dinero que efectúa el empleador, los cuales están regidos por leyes que deben ser cumplidas por el empleador y el trabajador, entonces abarca de forma más general las remuneraciones, y otros gastos relacionados.	Conceptos Remunerativos	Importe de Remuneración mínima	Guía de Entrevista
			Importe de Horas Extras	
			Asignación Familiar	
		Beneficios sociales de los trabajadores	Importe de Vacaciones	
			Importe de Gratificaciones	
			Importe de CTS	
		Otros pagos relacionados con la carga labor	Seguro de Salud	



5. Se respeta el cálculo de los beneficios según el régimen de la pequeña empresa.
- a) Si                      b) No
6. El total de los trabajadores se encuentran en el registro de Essalud.
- a) Si                      b) No
6. Los trabajadores se encuentra aportando en el SNP o AFP
- a) Si                      b) No
7. Las aportaciones de Essalud se cumplen de acuerdo al cronograma de Sunat
- a) Si                      b) No
8. Las aportaciones del régimen pensionario en el que este el trabajador son declaras correctamente
- a) Si                      b) No
9. Los beneficios sociales como es la gratificación cumplen con la oportunidad de pago como lo estable la ley
- a) Si                      b) No
10. El goce de los descansos remunerados es presupuestado correctamente.
- a) Si                      b) No
11. El cálculo del beneficio del trabajador como es la CTS se realiza de acuerdo a lo establecido por la ley
- a) Si                      b) No
12. ¿La aplicación régimen de la pequeña empresa permite reducir la carga laboral y beneficios sociales?
- a) Si                      b) No

**ANEXO 4**

**RESUMEN DE VENTAS ANUALES 2019**

	<b>VALOR VENTA</b>	<b>IGV</b>	<b>DIFER. V C</b>	<b>DIFER. IGV</b>	<b>PDT V VENTA</b>	<b>PDT IGV</b>
ENERO	38,775.32	6,979.56	(0.32)	0.44	38,775.00	6,980.00
FEBRERO	13,863.25	2,495.39	(0.25)	(0.38)	13,863.00	2,495.00
MARZO	-	-	-	-	-	-
ABRIL	-	-	-	-	-	-
MAYO	337,613.89	60,770.50	0.11	0.50	337,614.00	60,771.00
JUNIO	395,378.15	71,168.07	(0.15)	(0.07)	395,378.00	71,168.00
JULIO	391,147.03	70,406.47	(0.03)	(0.47)	391,147.00	70,406.00
AGOSTO	-	-	-	-	-	-
SEPTIEMBRE	-	-	-	-	-	-
OCTUBRE	-	-	-	-	-	-
NOVIEMBRE	455,306.85	81,955.23	0.15	(0.23)	455,307.00	81,955.00
DICIEMBRE	49,200.40	8,856.07	(0.40)	(0.07)	49,200.00	8,856.00
<b>TOTAL</b>	<b>1,681,284.89</b>	<b>302,631.28</b>	<b>-0.89</b>	<b>-0.28</b>	<b>1,681,284.00</b>	<b>302,631.00</b>
<b>MICROEMPRESA</b>	<b>150 UITS</b>	<b>630,000.00</b>	<b>NO APLICA</b>			
<b>PEQUEÑA EMPRESA</b>	<b>1700 UITS</b>	<b>7,140,000.00</b>	<b>SI APLICA</b>			

**ANEXO 5**

**CUADRO COMPARATIVO DE VACACIONES REG. GENERAL – REGIMEN ESPECIAL**

CUADRO COMPARATIVO DE REGIMENES GENERAL - REGIMEN ESPECIAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA														
TRABAJADORES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL	
DEL CASTILLO CAÑARI ERLIS JOHNSON	316.17	316.17	316.17	316.17	316.17	316.17	316.17	316.17	316.17	316.17	316.17	316.17	316.17	3,793.99
DE LA CRUZ ARTEAGA CARLOS ANTONIO	167.81	167.81	167.81	167.81	167.81	167.81	167.81	167.81	167.81	167.81	167.81	167.81	167.81	2,013.71
POCCO FARFAN JUAN CARLOS	250.72	250.72	250.72	250.72	250.72	250.72	250.72	250.72	250.72	250.72	250.72	250.72	250.72	3,008.63
LOPEZ CORDOVA MARIA MAGDALENA	290.74	290.74	290.74	290.74	290.74	290.74	290.74	290.74	290.74	290.74	290.74	290.74	290.74	3,488.84
DELGADO ALCANTARA PEDRO	92.70	92.70	92.70	92.70	92.70	92.70	92.70	92.70	92.70	92.70	92.70	92.70	92.70	1,112.43
MACEDA MORENO EDGAR	150.03	100.03	100.03	100.03	100.03	100.03	100.03	100.03	100.03	100.03	100.03	100.03	100.03	1,250.36
MENDIETA CANO OSCAR	126.33	126.33	126.33	126.33	126.33	126.33	126.33	126.33	126.33	126.33	126.33	126.33	126.33	1,515.92
DEL CASTILLO MAYORCA GASTON	100.05	100.05	100.05	100.05	100.05	100.05	100.05	100.05	100.05	100.05	100.05	100.05	100.05	1,200.60
MACEDA AGUILAR JHON	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	1,200.54
RODRIGUEZ ORTEGA ABEL	83.38	83.38	83.38	83.38	83.38	83.38	83.38	83.38	83.38	83.38	83.38	83.38	83.38	1,000.60
DEL CASTILLO RODRIGUEZ ELI	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	100.04	1,200.54
ACOSTA CRISPIN JESUS	125.06	125.06	125.06	125.06	125.06	125.06	125.06	125.06	125.06	125.06	125.06	125.06	125.06	1,500.75
<b>TOTAL REGIMEN GENERAL</b>	<b>1,903.07</b>	<b>1,853.07</b>	<b>1,853.07</b>	<b>1,853.07</b>	<b>1,853.07</b>	<b>1,853.07</b>	<b>1,853.07</b>	<b>1,853.07</b>	<b>1,853.07</b>	<b>1,853.07</b>	<b>1,853.07</b>	<b>1,853.07</b>	<b>1,853.07</b>	<b>22,286.89</b>
TRABAJADORES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL	
DEL CASTILLO CAÑARI ERLIS JOHNSON	236.82	236.82	236.82	236.82	236.82	236.82	236.82	236.82	236.82	236.82	236.82	236.82	236.82	2,841.88
DE LA CRUZ ARTEAGA CARLOS ANTONIO	84.75	84.75	84.75	84.75	84.75	84.75	84.75	84.75	84.75	84.75	84.75	84.75	84.75	1,017.03
POCCO FARFAN JUAN CARLOS	131.26	131.26	131.26	131.26	131.26	131.26	131.26	131.26	131.26	131.26	131.26	131.26	131.26	1,575.14
LOPEZ CORDOVA MARIA MAGDALENA	174.87	174.87	174.87	174.87	174.87	174.87	174.87	174.87	174.87	174.87	174.87	174.87	174.87	2,098.40
DELGADO ALCANTARA PEDRO	93.85	93.85	93.85	93.85	93.85	93.85	93.85	93.85	93.85	93.85	93.85	93.85	93.85	1,126.22
MACEDA MORENO EDGAR	75.01	75.01	75.01	75.01	75.01	75.01	75.01	75.01	75.01	75.01	75.01	75.01	75.01	900.18
MENDIETA CANO OSCAR	63.16	63.16	63.16	63.16	63.16	63.16	63.16	63.16	63.16	63.16	63.16	63.16	63.16	757.96
DEL CASTILLO MAYORCA GASTON	50.03	50.03	50.03	50.03	50.03	50.03	50.03	50.03	50.03	50.03	50.03	50.03	50.03	600.30
MACEDA AGUILAR JHON	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	600.27
RODRIGUEZ ORTEGA ABEL	41.69	41.69	41.69	41.69	41.69	41.69	41.69	41.69	41.69	41.69	41.69	41.69	41.69	500.30
DEL CASTILLO RODRIGUEZ ELI	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	50.02	600.27
ACOSTA CRISPIN JESUS	59.16	59.16	59.16	59.16	59.16	59.16	59.16	59.16	59.16	59.16	59.16	59.16	59.16	709.92
<b>TOTAL REGIMEN ESPECIAL</b>	<b>1,110.66</b>	<b>1,110.66</b>	<b>1,110.66</b>	<b>1,110.66</b>	<b>1,110.66</b>	<b>1,110.66</b>	<b>1,110.66</b>	<b>1,110.66</b>	<b>1,110.66</b>	<b>1,110.66</b>	<b>1,110.66</b>	<b>1,110.66</b>	<b>1,110.66</b>	<b>13,327.86</b>
<b>DIFERENCIA DE REGIMEN</b>	<b>792.42</b>	<b>742.42</b>	<b>742.42</b>	<b>742.42</b>	<b>742.42</b>	<b>742.42</b>	<b>742.42</b>	<b>742.42</b>	<b>742.42</b>	<b>742.42</b>	<b>742.42</b>	<b>742.42</b>	<b>742.42</b>	<b>8,959.02</b>

## ANEXO 6

### CUADRO COMPARATIVO DE CTS REG. GENERAL – REGIMEN ESPECIAL

CUADRO COMPARATIVO DE REGIMENES GENERAL - REGIMEN ESPECIAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA													
TRABAJADORES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
DEL CASTILLO CAÑARI ERLIS JOHNS	1,467.38	1,467.38	1,467.38	1,467.38	1,467.38	1,467.38	1,467.38	1,467.38	1,467.38	1,467.38	1,467.38	1,467.38	17,608.50
DE LA CRUZ ARTEAGA CARLOS ANTONIO	227.31	227.31	227.31	227.31	227.31	227.31	227.31	227.31	227.31	227.31	227.31	227.31	2,727.67
POCCO FARFAN JUAN CARLOS	352.04	352.04	352.04	352.04	352.04	352.04	352.04	352.04	352.04	352.04	352.04	352.04	4,224.50
LOPEZ CORDOVA MARIA MAGDALENA	486.89	486.89	486.89	486.89	486.89	486.89	486.89	486.89	486.89	486.89	486.89	486.89	5,842.67
DELGADO ALCANTARA PEDRO	247.53	247.53	247.53	247.53	247.53	247.53	247.53	247.53	247.53	247.53	247.53	247.53	2,970.33
MACEDA MORENO EDGAR	200.96	200.96	200.96	200.96	200.96	200.96	200.96	200.96	200.96	200.96	200.96	200.96	2,411.50
MENDIETA CANO OSCAR	166.25	166.25	166.25	166.25	166.25	166.25	166.25	166.25	166.25	166.25	166.25	166.25	1,995.00
DEL CASTILLO MAYORCA GASTON	134.17	134.17	134.17	134.17	134.17	134.17	134.17	134.17	134.17	134.17	134.17	134.17	1,610.00
MACEDA AGUILAR JHON	131.93	131.93	131.93	131.93	131.93	131.93	131.93	131.93	131.93	131.93	131.93	131.93	1,583.17
RODRIGUEZ ORTEGA ABEL	109.96	109.96	109.96	109.96	109.96	109.96	109.96	109.96	109.96	109.96	109.96	109.96	1,319.50
DEL CASTILLO RODRIGUEZ ELI	131.93	131.93	131.93	131.93	131.93	131.93	131.93	131.93	131.93	131.93	131.93	131.93	1,583.17
ACOSTA CRISPIN JESUS	167.71	167.71	167.71	167.71	167.71	167.71	167.71	167.71	167.71	167.71	167.71	167.71	2,012.50
<b>TOTAL REGIMEN GENERAL</b>	<b>3,824.04</b>	<b>3,824.04</b>	<b>3,824.04</b>	<b>3,824.04</b>	<b>3,824.04</b>	<b>3,824.04</b>	<b>3,824.04</b>	<b>3,824.04</b>	<b>3,824.04</b>	<b>3,824.04</b>	<b>3,824.04</b>	<b>3,824.04</b>	<b>45,888.50</b>
TRABAJADORES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
DEL CASTILLO CAÑARI ERLIS JOHNS	677.08	677.08	677.08	677.08	677.08	677.08	677.08	677.08	677.08	677.08	677.08	677.08	8,125.00
DE LA CRUZ ARTEAGA CARLOS ANTONIO	105.53	105.53	105.53	105.53	105.53	105.53	105.53	105.53	105.53	105.53	105.53	105.53	1,266.42
POCCO FARFAN JUAN CARLOS	163.45	163.45	163.45	163.45	163.45	163.45	163.45	163.45	163.45	163.45	163.45	163.45	1,961.38
LOPEZ CORDOVA MARIA MAGDALENA	221.86	221.86	221.86	221.86	221.86	221.86	221.86	221.86	221.86	221.86	221.86	221.86	2,662.29
DELGADO ALCANTARA PEDRO	114.92	114.92	114.92	114.92	114.92	114.92	114.92	114.92	114.92	114.92	114.92	114.92	1,379.08
MACEDA MORENO EDGAR	93.30	93.30	93.30	93.30	93.30	93.30	93.30	93.30	93.30	93.30	93.30	93.30	1,119.63
MENDIETA CANO OSCAR	77.19	77.19	77.19	77.19	77.19	77.19	77.19	77.19	77.19	77.19	77.19	77.19	926.25
DEL CASTILLO MAYORCA GASTON	62.29	62.29	62.29	62.29	62.29	62.29	62.29	62.29	62.29	62.29	62.29	62.29	747.50
MACEDA AGUILAR JHON	61.25	61.25	61.25	61.25	61.25	61.25	61.25	61.25	61.25	61.25	61.25	61.25	735.04
RODRIGUEZ ORTEGA ABEL	51.05	51.05	51.05	51.05	51.05	51.05	51.05	51.05	51.05	51.05	51.05	51.05	612.63
DEL CASTILLO RODRIGUEZ ELI	61.25	61.25	61.25	61.25	61.25	61.25	61.25	61.25	61.25	61.25	61.25	61.25	735.04
ACOSTA CRISPIN JESUS	73.67	73.67	73.67	73.67	73.67	73.67	73.67	73.67	73.67	73.67	73.67	73.67	884.00
<b>TOTAL REGIMEN ESPECIAL</b>	<b>1,762.85</b>	<b>1,762.85</b>	<b>1,762.85</b>	<b>1,762.85</b>	<b>1,762.85</b>	<b>1,762.85</b>	<b>1,762.85</b>	<b>1,762.85</b>	<b>1,762.85</b>	<b>1,762.85</b>	<b>1,762.85</b>	<b>1,762.85</b>	<b>21,154.25</b>
<b>DIFERENCIA DE REGIMEN</b>	<b>2,061.19</b>	<b>2,061.19</b>	<b>2,061.19</b>	<b>2,061.19</b>	<b>2,061.19</b>	<b>2,061.19</b>	<b>2,061.19</b>	<b>2,061.19</b>	<b>2,061.19</b>	<b>2,061.19</b>	<b>2,061.19</b>	<b>2,061.19</b>	<b>24,734.25</b>

**ANEXO 7**

**CUADRO COMPARATIVO DE GRATIFICACIONES REG. GENERAL – REGIMEN ESPECIAL**

CUADRO COMPARATIVO DE REGIMENES GENERAL - REGIMEN ESPECIAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA														
TRABAJADORES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL	
DEL CASTILLO CAÑARI ERLIS JOHNSON	685.47	685.47	685.47	685.47	685.47	685.47	685.47	685.47	685.47	685.47	685.47	685.47	685.47	8,225.69
DE LA CRUZ ARTEAGA CARLOS ANTONIO	212.37	212.37	212.37	212.37	212.37	212.37	212.37	212.37	212.37	212.37	212.37	212.37	212.37	2,548.42
POCCO FARFAN JUAN CARLOS	328.91	328.91	328.91	328.91	328.91	328.91	328.91	328.91	328.91	328.91	328.91	328.91	328.91	3,946.89
LOPEZ CORDOVA MARIA MAGDALENA	454.89	454.89	454.89	454.89	454.89	454.89	454.89	454.89	454.89	454.89	454.89	454.89	454.89	5,458.72
DELGADO ALCANTARA PEDRO	231.26	231.26	231.26	231.26	231.26	231.26	231.26	231.26	231.26	231.26	231.26	231.26	231.26	2,775.14
MACEDA MORENO EDGAR	187.75	187.75	187.75	187.75	187.75	187.75	187.75	187.75	187.75	187.75	187.75	187.75	187.75	2,253.03
MENDIETA CANO OSCAR	155.33	155.33	155.33	155.33	155.33	155.33	155.33	155.33	155.33	155.33	155.33	155.33	155.33	1,863.90
DEL CASTILLO MAYORCA GASTON	125.35	125.35	125.35	125.35	125.35	125.35	125.35	125.35	125.35	125.35	125.35	125.35	125.35	1,504.20
MACEDA AGUILAR JHON	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	1,479.13
RODRIGUEZ ORTEGA ABEL	102.73	102.73	102.73	102.73	102.73	102.73	102.73	102.73	102.73	102.73	102.73	102.73	102.73	1,232.79
DEL CASTILLO RODRIGUEZ ELI	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	123.26	1,479.13
ACOSTA CRISPIN JESUS	156.69	156.69	156.69	156.69	156.69	156.69	156.69	156.69	156.69	156.69	156.69	156.69	156.69	1,880.25
<b>TOTAL REGIMEN GENERAL</b>	<b>2,887.27</b>	<b>2,887.27</b>	<b>2,887.27</b>	<b>2,887.27</b>	<b>2,887.27</b>	<b>2,887.27</b>	<b>2,887.27</b>	<b>2,887.27</b>	<b>2,887.27</b>	<b>2,887.27</b>	<b>2,887.27</b>	<b>2,887.27</b>	<b>2,887.27</b>	<b>34,647.29</b>
TRABAJADORES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL	
DEL CASTILLO CAÑARI ERLIS JOHNSON	340.63	340.63	340.63	340.63	340.63	340.63	340.63	340.63	340.63	340.63	340.63	340.63	340.63	4,087.50
DE LA CRUZ ARTEAGA CARLOS ANTONIO	106.18	106.18	106.18	106.18	106.18	106.18	106.18	106.18	106.18	106.18	106.18	106.18	106.18	1,274.21
POCCO FARFAN JUAN CARLOS	164.45	164.45	164.45	164.45	164.45	164.45	164.45	164.45	164.45	164.45	164.45	164.45	164.45	1,973.45
LOPEZ CORDOVA MARIA MAGDALENA	223.22	223.22	223.22	223.22	223.22	223.22	223.22	223.22	223.22	223.22	223.22	223.22	223.22	2,678.68
DELGADO ALCANTARA PEDRO	115.63	115.63	115.63	115.63	115.63	115.63	115.63	115.63	115.63	115.63	115.63	115.63	115.63	1,387.57
MACEDA MORENO EDGAR	93.88	93.88	93.88	93.88	93.88	93.88	93.88	93.88	93.88	93.88	93.88	93.88	93.88	1,126.52
MENDIETA CANO OSCAR	77.66	77.66	77.66	77.66	77.66	77.66	77.66	77.66	77.66	77.66	77.66	77.66	77.66	931.95
DEL CASTILLO MAYORCA GASTON	62.68	62.68	62.68	62.68	62.68	62.68	62.68	62.68	62.68	62.68	62.68	62.68	62.68	752.10
MACEDA AGUILAR JHON	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	739.57
RODRIGUEZ ORTEGA ABEL	51.37	51.37	51.37	51.37	51.37	51.37	51.37	51.37	51.37	51.37	51.37	51.37	51.37	616.40
DEL CASTILLO RODRIGUEZ ELI	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	61.63	739.57
ACOSTA CRISPIN JESUS	74.12	74.12	74.12	74.12	74.12	74.12	74.12	74.12	74.12	74.12	74.12	74.12	74.12	889.44
<b>TOTAL REGIMEN ESPECIAL</b>	<b>1,433.08</b>	<b>1,433.08</b>	<b>1,433.08</b>	<b>1,433.08</b>	<b>1,433.08</b>	<b>1,433.08</b>	<b>1,433.08</b>	<b>1,433.08</b>	<b>1,433.08</b>	<b>1,433.08</b>	<b>1,433.08</b>	<b>1,433.08</b>	<b>1,433.08</b>	<b>17,196.93</b>
<b>DIFERENCIA DE REGIMEN</b>	<b>1,454.20</b>	<b>1,454.20</b>	<b>1,454.20</b>	<b>1,454.20</b>	<b>1,454.20</b>	<b>1,454.20</b>	<b>1,454.20</b>	<b>1,454.20</b>	<b>1,454.20</b>	<b>1,454.20</b>	<b>1,454.20</b>	<b>1,454.20</b>	<b>1,454.20</b>	<b>17,450.36</b>