



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**INCIDENCIA DEL SOBRECOSTO LABORAL, CASO
MYPE "MADERERA SELVA E.I.R.L.", DE LA
PROVINCIA DE CHEPÉN, AÑO 2017**

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

AUTOR

Br. LIDUBINA NINAQUISPE CUEVA

ASESOR:

Dr. C.P.C. BRAVO CHAPOÑAN MARINO

CHICLAYO-PERÚ

AÑO 2017

HOJA DE FIRMA DEL JURADO

**Dr. C.P.C. TORRES GARCIA LUIS ALBERTO
PRESIDENTE**

**Mgtr. C.P.C. ORREGO UGAZ ANTONIO LORENZO
MIEMBRO**

**Mgtr. C.P.C. AREDO GARCIA MARVIN OMAR
MIEMBRO**

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino, llenarme de sabiduría y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mi querido esposo por su apoyo Incondicional.

A mis adorados hijos por ser mi motivación de seguir adelante y lograr mis objetivos.

Así mismo mi agradecimiento al profesor Asesor de Tesis por su valiosa orientación, por hacer posible este informe de Investigación.

La autora

DEDICATORIA

Con todo el amor y cariño,
a mis padres, que me dieron la vida
por su amor puro y sincero,
perdurará por siempre,
en mi corazón.

A mi esposo e hijos por el amor y su
apoyo constante en esta etapa de mi
vida, los amaré hasta la eternidad.

La autora

RESUMEN

El presente informe de investigación tuvo como objetivo general determinar la incidencia del sobrecosto laboral en las Mypes, caso concreto empresa Maderera Selva E.I.R.L. de la provincia de Chepén año 2017. La población y muestra fueron calculadas en base a las empresas del sector en estudio ubicadas en la provincia de Chepén, en total 4. La metodología fue, nivel descriptivo, diseño No experimental, descriptivo. Se aplicó un cuestionario de 12 preguntas, utilizando la técnica de la entrevista, obteniendo los siguientes resultados:

La empresa Maderera Selva EIRL, si tiene sobrecostos laborales que afectan la economía y desarrollo de la empresa, teniendo como acecho el pago la Indemnización por despido intempestivo de 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 120 remuneraciones.

La empresa Maderera Selva EIRL; no tiene formalizados a todos sus trabajadores, porque existen trabajadores sin contrato a los que les denomina eventuales.

El gerente no acepta tomar medida alguna, sin embargo a lo vertido por el contador y administrador de la empresa Maderera Selva EIRL, en estos casos para no afectarse en el pago de beneficios sociales, cancela el adicional a la remuneración mínima, como un bono o bonificación extraordinaria.

La empresa no contrata otro seguro adicional con el que cuentan a favor de sus trabajadores.

Los sobrecostos laborales si afectan a la pequeña empresa en el caso de la Empresa Maderera Selva EIRL, les afecta en un 30%.

La empresa no ha tenido demanda judicial, si ha tenido reclamo por trabajadores por pago de beneficios sociales los mismos lo han solucionado entre las partes mediante negociación o conciliación.

Palabras clave: Incidencia, sobrecostos, MYPE.

ABSTRACT

The present investigation has as a general objective, determine the incidence of labor cost overruns in the MASC, concrete case of the company Maderera Selva E.I.R.L. in the province of Chepén year 2017.

The population and sample were calculated based on the companies in the sector under study located in the province of Chepén, in total 4. The methodology was, descriptive level, design Not experimental, descriptive. A questionnaire of 12 questions was applied, using the interview technique, obtaining the following results:

The company Maderera Selva EIRL, has labor cost overruns that affect the economy and development of the company, having as stalking the payment Compensation for untimely dismissal of 20 daily salaries for each full year of services with a maximum of 120 salaries.

The company Maderera Selva EIRL; has not formalized all of its workers, because there are workers without a contract who are called eventual workers.

The manager does not accept to take any action, however to what was written by the accountant and administrator of the company Maderera Selva EIRL, in these cases to not affect the payment of social benefits, cancels the additional to the minimum remuneration, as a bonus or bonus extraordinary

The company does not contract any additional insurance with which they have in favor of their workers.

The labor cost overruns affect the small company, in the case of Maderera Selva EIRL affects them by 30%.

The company has not had a lawsuit, if it has had a claim for workers for payment of social benefits, the same ones have solved it between the parties through negotiation or conciliation.

Key words: Incidence, cost overruns, MASC.

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Objetivo de la investigación.....	8
1.3 Justificación de la investigación.....	9
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	10
2.1 Antecedentes	11
2.2 Bases teóricas	20
2.3 Marco conceptual.....	33
2.4 Hipótesis.....	35
III. METODOLOGÍA	36
3.1 Diseño de la investigación	37
3.2 Población y Muestra.....	37
3.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores	38
3.4 Técnicas e instrumentos de acopio de datos	39
3.5 Plan de análisis.....	39
3.6 Matriz de consistencia.....	40
3.7 Principios éticos	41
IV. RESULTADOS	42
4.1 Resultados	43
4.2 Análisis de los resultados	49
V. CONCLUSIONES	56
REFERENCIAS.....	61
ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Costos laborales totales.....	21
Tabla 2 Características de las MYPEs año 2003	25
Tabla 3 Características de las MYPEs año 2008	25
Tabla 4 Características de las MYPEs año 2013	26
Tabla 5 Beneficios laborales comunes de la micro y pequeña empresa.....	27
Tabla 6 Beneficios exclusivos de la micro empresa	28
Tabla 7 Beneficios exclusivos de las pequeñas empresas	28
Tabla 8 Protección contra el despido arbitrario	28
Tabla 9 Resumen del régimen laboral especial de la MYPE año 2017	29
Tabla 10 Sistema de inspección de trabajo - antes	32
Tabla 11 Sistema de inspección de trabajo - ahora.....	32
Tabla 12 Características de las MYPEs por SUNAFIL.....	33
Tabla 13 Población de la investigación	37
Tabla 14 Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	38
Tabla 15 Matriz de consistencia	40
Tabla 16 Demostración de sobrecostos laborales	59

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Resultados de la entrevista al Gerente de la empresa MADERERA SELVA E.I.R.L. Chepén 2017.	43
Cuadro 2 Resultados de la entrevista al Contador de la empresa MADERERA SELVA E.I.R.L. Chepén 2017.	45
Cuadro 3 Resultados de la entrevista al Administrador de la empresa MADERERA SELVA E.I.R.L. Chepén 2017.	47

I. INTRODUCCIÓN

La finalidad de la investigación es el estudio del problema que está latente en las micros y pequeñas empresas como son los sobrecostos laborales en las Mypes, el cual no permite en un número considerable a su formalización, en la Provincia de Chepén en el año 2017; La investigación que se está planteando en la MYPE Maderera Selva EIRL de la ciudad de Chepén 2017, va a permitir señalar en la empresa a través de sus objetivos específicos la descripción de los costos y sobre costos laborales que inciden en la producción de bienes y/ o servicios.

La investigación es no experimental descriptiva, que plantea el recojo de la información teniendo en cuenta la pregunta que se plantea para investigar el problema ¿cuál es la incidencia del sobrecosto laboral en la empresa Maderera Selva E.I.R.L. de la provincia de Chepén, en el año 2017?

Así mismo podemos señalar que el trabajo de investigación se justifica, porque va a determinar y describir los sobrecostos laborales que tienen incidencia la producción de la MYPE y que a partir de su estudio y análisis, nos permita pretender y aportar un planteamiento de reducción del sobrecosto laboral en la empresa Maderera Selva E.I.R.L.

Respecto a los objetivos específicos se encargaran de describir los sobrecostos laborales de la MYPE Maderera Selva EIRL de la ciudad de Chepén en el año 2017.Finalmente, la investigación se ha estructurado en los siguientes capítulos: El capítulo I corresponde a la Introducción, el capítulo II a la Revisión de Literatura, capítulo III respecto a la Metodología, el Capítulo IV se refiere a los Resultados, el Capítulo V a las Conclusiones.

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Caracterización del problema.

Los costos laborales en las MYPEs y en especial los sobrecostos, ha determinado que las pequeñas empresas no se formalicen, el cual no ha permitido una demanda laboral formal, y que tiene incidencia en su desarrollo económico y empresarial.

El Diario el Comercio del 14 de enero del 2014 - Instituto de Economía y desarrollo Empresarial de la Cámara de Comercio de Lima (CCL).

Informó:

"Los sobrecostos laborales del país se encuentran entre los más altos de América Latina y destacan principalmente si se le compara con los demás países miembros de la Alianza del Pacífico."

Prof. César Peñaranda Castañeda - Director Ejecutivo del Instituto de Economía y desarrollo Empresarial de la Cámara de Comercio de Lima (CCL). señaló que:

"Las empresas asumen un 60% de estos sobrecostos debido a la rigidez de la actual legislación laboral, una de las que mayores beneficios otorga en la región y que es uno de los principales factores que impiden la formalización y le restan competitividad al sector productivo".

A diferencia de Perú, estos gastos en países como Colombia, México y Chile, alcanzan el 54%, 36% y 32%, respectivamente.

Dentro de estos, cuestionó que la legislación peruana establece que los empleadores deben asumir anualmente el pago de dos gratificaciones, un mes de vacaciones, contribuciones al seguro de salud y el depósito de la compensación por tiempo de servicio (CTS) entre otros beneficios.

Esto quiere decir que además del pago por el trabajo efectivo, el empleador debe aportar adicionalmente el 60% de la remuneración para cumplir con lo establecido en la regulación laboral, convirtiéndose en un sobre costo laboral.

Consideró; que las normas de protección del empleo constituyen impuestos a la reasignación de la mano de obra, lo que los convierte de alguna forma en impuestos a la productividad, pues una tasa elevada induce a las empresas, por un lado, a menores despidos en épocas de recesión y por otro lado, a un menor incentivo para contratar más trabajadores en periodos de expansión económica., Una norma que busca "proteger" a los que tienen empleo, termina perjudicando a los que no lo tiene.

Diario Gestión del Viernes, 21 de noviembre del 2014.

El Mg. en Derecho del Trabajo y Seguridad Social; César Puntriano Rosas ¿Cómo la empresa puede reducir el costo laboral en el pago del trabajador? La legislación laboral permite tener un impacto laboral menor respecto de los pagos que se realiza al trabajador, experto nos comenta los más usados y sus requisitos.

Los altos costos laborales existentes en nuestro país desincentivan a muchos empresarios a la hora de tomar decisiones para mejorar los ingresos de su

personal, por cada S/. 1 que se abone, los costos laborales equivalen a S/. 0.45 céntimos que deberá pagar el empleador.

Todo ingreso del trabajador se considera remuneración salvo que se encuentre legalmente excluida de tal, y ello supondrá un costo laboral.

De este modo, no es sencillo para las empresas implementar incrementos salariales, programas de bonos u asignaciones de carácter salarial.

Sin embargo, esta necesidad puede ser satisfecha con el empleo de conceptos no remunerativos cuyo costo laboral es cero (0), es decir, no formarán base de cálculo de los beneficios sociales del trabajador ni tampoco de los aportes que gravan las remuneraciones (Es Salud, AFP u ONP), excepto el Impuesto a la Renta.

Puntriano.- enumeró algunos conceptos no remunerativos que el empleador puede otorgar a su personal sin costo laboral ni tributario adicional y recomendaciones para su uso:

1.- Gratificaciones extraordinarias u otros pagos de manera ocasional a título de liberalidad del empleador. No debe ser regular, fija o permanente, pago excepcional, ocasional, por única vez. Se vuelven obligatorias y por ende con costo laboral si se otorgan durante dos años consecutivos.

2.- Cualquier forma de participación en las utilidades Además de las legales (D. Leg. 892), se pueden pagar voluntarias en caso el negocio arroje buenos resultados y que comparta dicha ganancia con quienes participaron en su generación.

3.- Pago de transporte (asistencia a trabajar) Cubrir el desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo y viceversa. Pago por día efectivo de labor y monto razonable. No procede si la empresa pone un bus al personal.

4.- Asignación por escolaridad Útil para asistir económicamente al trabajador en cubrir los gastos escolares incurridos a inicios de año o en la pensión educativa mensual. Puede destinarse a estudios del propio trabajador, por ejemplo si se le paga una maestría, diplomado o curso de especialización para retenerlo.

5.- Asignación por cumpleaños Otorgamiento de un monto por el onomástico del trabajador, a pagarse dicho mes. Puede concederse un día de permiso pagado por el onomástico y pagar esta asignación.

6.- Asignación por matrimonio del trabajador, nacimiento de hijos En el mes de nacimiento además de la licencia por paternidad o maternidad, se puede otorgar una bonificación conmemorando el nacimiento. Tratándose del matrimonio, algunas empresas otorgan permisos pagados además de esta asignación.

7.- Asignaciones por aniversario de la empresa, por aniversario del trabajador en la empresa Se requiere un convenio colectivo con el personal, lo cual no necesariamente supone la existencia de sindicato.

8.- Bienes producidos por la empresa Si la empresa es productora de arroz, azúcar, leche, entre otros, puede entregarlos al trabajador para su consumo personal y familiar.

9.- Vales de alimentos Pueden otorgarse inclusive mensualmente sin que generen costo laboral, y hasta un 20% de la remuneración del trabajador.

Es fundamental que el empresario, cuando decida otorgar este tipo de bonificaciones no remunerativas evite generar contingencias tributarias cuando la Sunat fiscalice los gastos en que ha incurrido la empresa en el ejercicio y pretenda desconocer alguno de los listados.

Para lo cual deberá verificar lo siguiente:

- Que se cumplan con los requisitos para que el beneficio a otorgarse pueda efectivamente no generar costo laboral (legalidad).

- Que el beneficio sea razonable en función a la remuneración del trabajador (razonabilidad).

- Que se el gasto en que se incurra sea normal a la actividad desarrollada por la empresa (causalidad), que sea proporcional a los ingresos anuales del trabajador (razonabilidad tributaria), que haya sido entregado al personal que se encuentre en condiciones similares (generalidad).

De esto se puede concluir que:

A Los costos laborales, de la contratación y el despido, se adiciona las gratificaciones (16.66%), La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) (8.33%), las vacaciones (8.33%), el aporte de Seguridad de Salud (9%), El descanso obligatorio y los feriados (17.22%) La Asignación Familiar (10%). En total los costos adicionales fijos 51.32 %.

Este costo adicional fijo del 51.32% se adicionaría los costos adicionales variables como: El Seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR), Las

utilidades, El pre y Post Natal (Mujeres en estado de Gestación y Alumbramiento) (25%), etc. Si sumamos todos estos costos adicionales a su remuneración del trabajador.

Por estas consideraciones los sobrecostos en la mano de obra, nos encamina a evaluar las normas laborales vigentes en nuestro país. Por lo tanto nos permite producir el cuestionamiento siguiente:

1.1.2 Enunciado del problema.

¿Determinar cuál ha sido la incidencia de los sobrecostos laborales en la Empresa Maderera Selva EIRL, de la ciudad de Chepén en el año 2017?

1.2 Objetivo de la investigación

1.2.1 Objetivo general.

Determinar la incidencia del sobrecosto laboral en las Mypes, caso concreto empresa Maderera Selva E.I.R.L. de la provincia de Chepén año 2017.

1.2.2 Objetivos específicos.

* Describir la incidencia del sobrecosto laboral en la empresa Maderera Selva E.I.R.L. de la provincia de Chepén año 2017.

* Describir las causas que dan origen al sobrecosto laboral en la empresa Maderera Selva E.I.R.L. de la provincia de Chepén año 2017.

* Describir en que porcentaje afectan los sobrecostos al resultado del ejercicio en la empresa Maderera Selva E.I.R.L. de la provincia de Chepén año 2017.

1.3 Justificación de la investigación

Esta investigación se justifica porque plantea la determinación y descripción de los sobrecostos laborales en las Mypes, caso específico de la empresa Maderera Selva E.I.R.L. de la provincia de Chepén año 2017.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1A nivel internacional.

En este proyecto de investigación se entiende por antecedentes internacionales a todo trabajo de investigación hecho por otros autores en cualquier ciudad y país del mundo, menos Perú; que hayan utilizado las mismas variables y unidades de análisis de nuestra investigación y mediante la minuciosa búsqueda, se ha encontrado la tesis siguiente:

Román (2011), en su estudio “Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral en Bolivia”, aborda los efectos de las reformas laborales en el comportamiento del empleo en Bolivia, considerando el peso altamente significativo del empleo informal (superior al 60% desde la década del 80). Para ello, se ha realizado una revisión de la legislación laboral boliviana, encontrando que no existieron reformas significativas hasta el 2006. Para el periodo 1989-2007, se observa que al no haber existido cambios significativos en las normas laborales, costos laborales ni en el grado de fiscalización, se mantiene más o menos constante la relación entre el empleo formal e informal, salvo fluctuaciones cíclicas.

Se desarrolló y calibró un modelo de equilibrio general, dinámico y estocástico de agente representativo en una economía con 2 sectores, el formal y el informal. En este modelo, el tamaño del empleo en el sector formal y su volatilidad están determinados por los costos laborales y la capacidad de fiscalización del gobierno. Mayores costos laborales sobre la planilla generan mayores incentivos de evasión, lo que ocasiona que el tamaño del sector informal

aumente. Por otro lado, mayores costos de despido y contratación (costos de ajuste) reducen la volatilidad del empleo formal e informal.

Se estimó el parámetro asociado a la función de costos de ajuste, encontrándose que es significativo únicamente en el sector formal que se encuentran entre 4.8 y 7.5; el rango es inferior al esperado, considerando mediciones alternativas de costos de despido y contratación, por lo que los efectos de las reformas son conservadores.

Se utilizó el modelo para evaluar el efecto de la Ley de Pensiones 065/2010, que incrementa los costos laborales para financiar la “pensión solidaria para la vejez”. También se evalúan los posibles efectos de una reforma de Ley General del Trabajo, que aumente los costos laborales de despido y contratación.

En el primer caso, se encuentra que la reforma reduciría el empleo formal entre 2.3 un 4.99%, mientras, que el cambio porcentual en el informal variaría de -0.8 a 2.16%, dependiendo del incremento en la fiscalización del gobierno. Esto ocasiona una decaída en el producto de 0.42 a 1.34% en el empleo de 0.54 a 1.34%. El mayor peligro en este contexto es la sostenibilidad fiscal de la reforma.

En el segundo caso, se encuentra que la reforma disminuye la desviación estándar del empleo formal entre 4.8 y 6.57%, y, la del empleo informal entre 2.82 y 3.73%. También se reduce la movilidad entre sectores, lo que ocasiona que la volatilidad del empleo agregado aumente levemente (0.12-2.02 %). La reducción en la movilidad laboral dentro de cada sector y entre sectores incrementa tiempo de ajuste necesario para que el empleo y el producto se sobrepongan a una recesión o respondan ante una expansión.

En definitiva en una economía con un sector informal de la magnitud del caso boliviano, medidas de política como las estudiadas, profundizan la informalidad y disminuyen la movilidad laboral.

2.1.2 A nivel nacional.

En este proyecto de investigación se entiende por antecedentes nacionales a todo trabajo de investigación hecho por otros autores en cualquier ciudad del Perú, menos en la región La Libertad, que hayan utilizado las mismas variables unidades de análisis de nuestra investigación:

Abugattas (2015), en su investigación "Los costos sociales de la legislación laboral", manifiesta lo siguiente:

PRIMERA.-La evidencia empírica sugiere que los altos costos laborales aumentan el desempleo y/o informalidad, de manera que a mayores costos, mayor el número de trabajadores afectados.

La explicación lógica de la afirmación anterior se debe a que, mientras más altos son los costos, mayor es el número de actividades cuyo precio de mercado queda por debajo del precio establecido en la ley, entendiendo por este precio el de la remuneración mínima vital, más beneficios laborales, etc.

Según lo anterior, debe tomarse en cuenta que el crecimiento económico puede esconder los efectos de políticas laborales costosas, aunque solo temporalmente.

De igual manera, el estancamiento económico puede acentuar o resaltar los problemas estructurales de malas políticas laborales.

SEGUNDA.- En el Perú, la evidencia de malas políticas laborales se traduce en un alto porcentaje de informalidad. Asimismo, dicha informalidad es propia de actividades desarrolladas en condiciones precarias y de trabajadores poco productivos.

Debido a lo anterior, las costosas leyes laborales son un impedimento a la formalización de los trabajadores. En la práctica, si bien existe un grupo de trabajadores formales cuya posición se ve asegurada por el estado, un gran número de trabajadores queda sin garantía alguna.

La formalización de un mayor porcentaje de trabajadores que implica una ley menos protectora, permite garantizar derechos mínimos por parte del centro de trabajo, otorgando una mayor protección afectiva.

TERCERA.- El problema de la informalidad, al ser un problema estructural, difícilmente se puede paliar por medio de una mayor fiscalización.

No es solo el empleador quien busca emplear de manera informal, sino los mismos trabajadores que buscan contar con una mayor cantidad de dinero mensual.

Los altos costos laborales permiten una negociación entre empleador y trabajadores, la cual implica un menor pago por parte del primero y una mayor cantidad de sueldo disponible por parte del segundo.

CUARTA.-Están amplia la diferencia de costos, que el mismo estado no se ciñe a la legislación del régimen de contrataciones privado, en ocasiones, ha empleado formas de contratación que han sido ampliamente cuestionadas, como colación de servicios y el contrato administrativo de servicios.

QUINTA.- Por último, si lo anterior no fuese una referencia del problema, han existido intentos normativos que buscan la formalización de las pequeñas empresas. Sin embargo, han sido medidas poco pensadas y con un efecto bastante tenue.

El caso específico de la Ley MYPE nos permite observar que la transición en micro ó pequeña empresa a una empresa sujeta al régimen general, es si no difícil, bastante perniciosa para aquellos que buscan maximizar sus ganancias.

Valera (2015), en su estudio “Los costos ocultos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de Lima 2012”, concluye lo siguiente:

1. Los costos del presentismo para el sector de manufactura, representan un alto porcentaje de los costos totales en comparación con los costos por ausentismo y tardanzas. Los costos del presentismo representan el 75.2% de los costos en valor agregado, en comparación con los costos de tardanzas (1.04%) ausentismos (23.74%).
2. Los costos del presentismo laboral representan una pérdida significativa para el sector de manufactura en Lima. El presentismo representa una pérdida de 3, 725, 463, 000 soles por año para Lima, un equivalente a 1, 432, 870, 000 dólares americanos por año o el 0.78% del Producto Bruto Interno.
3. El presentismo laboral, las tardanzas y los ausentismos representan un número significativo de días perdidos en las empresas manufactureras de Lima. Se pierden 19, 813, 000 días de trabajo, un equivalente a 68,798 trabajadores a tiempo completo por año. De estos días perdidos,

207, 403 días corresponden a tardanzas, 4, 704, 434 a ausentismos 14, 901, 853 días a presentismo.

4. Los costos del presentismo laboral, tardanzas ausentismos para el sector de manufactura, representan una pérdida significativa en la productividad laboral, medida en valor agregado. Las pérdidas en valor agregado de estos tres conceptos es de 4, 953, 423, 000 soles aproximadamente, un equivalente a 1, 905 millones de dólares americanos.

Pizarro y Vélez (2015), en su tesis de investigación, “Reducción de costos laborales como causa de informalidad en la contratación de las empresas privadas de Chiclayo”, manifiestan lo siguiente:

Los sectores economía y derecho entran en conflicto en torno a este tema, pues, el primero manifiesta que la existencia de sobrecostos en el mercado laboral peruano es un factor limitante para generar empresas competitivas, y a la par impide la formalidad y la dinamización del mercado, conllevando dicha legislación rígida y de costos altos, a que el empresario se agencie de distintas formas de reducción que lo favorezcan, las cuales terminan precarizando las laborales, por tal, el sector económico esboza como una forma de solución a dicho problema, modificar la legislación laboral, reduciendo el valor de los costos que el empleador afronta en una contratación de tipo laboral, ya que ello permitiría no solo ser más competitivos, sino que reduciría nuestros índices de informalidad. **Mientras** el otro sector propugna la defensa de los derechos de los trabajadores ante todo; determinando que los costos laborales fijados en nuestra

legislación actual no impiden al empresario ser competitivo en el mercado, incluso las normas que se plantearon en los años noventas y que están vigentes a la actualidad tienen como consigna favorecer el desarrollo empresarial, siendo que, lo que falta es efectividad empresarial al momento de aplicar técnicas que aumenten la competitividad y la productividad, así mismo existe desconocimiento de los mecanismos de reducción de costos permitidos por la ley, lo que conlleva a que el sobre costo económico se lo genere el mismo empleador al momento de aplicar de forma incorrecta la ley laboral, enfrentando contingencias posteriores que van en desmedrada su economía empresarial, asimismo la reducción de dichos costos a través de dispositivos legales sería únicamente una solución a corto plazo.

2.1.3 A nivel regional.

En este proyecto de investigación se entiende por antecedentes regionales a todo trabajo de investigación hecho por otros autores en la región de La Libertad, menos la provincia de Chepén; donde se hayan utilizado la misma variable y unidades de análisis de nuestra investigación.

García (2014), Ascope, en su investigación "Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. de la provincia de Ascope".

1. Los costos laborales inciden de manera directa en la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. porque se ha logrado determinar que los volúmenes por dicho concepto son significativos en los resultados que obtienen periódicamente,

- contribuyendo en la reducción de la utilidad de los periodos de estudio.
2. Se ha logrado identificar que los costos laborales más significativos están representados por el transporte del personal, los gastos por alimentación, las capacitaciones y las aportaciones de ley, que en el corto plazo constituyen gastos, pero que en el largo plazo van a servir de base para un crecimiento y desarrollo de la empresa.
 3. El conocimiento de la normatividad laboral incide directamente en la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. porque su correcta aplicación permitirá generar una cultura tributaria y una mejor imagen institucional generando responsabilidad social.
 4. La significación de la incidencia de los costos laborales en las utilidades de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. ascienden, en el año 2011 a 650,773 nuevos soles y en el año 2012 a 758,412 nuevos soles los que representan en porcentajes respecto de la utilidad para el periodo inicial el 94% y en el siguiente periodo ascendiendo a 7.31 %, lo cual se sustenta en los ratios correspondientes.

Vílchez y Gordillo (2016), en su tesis "Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la pequeña y microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C, Trujillo 2016", manifiestan lo siguiente:

El impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. través del acogimiento al Régimen Especial Laboral de la pequeña y micro empresa, es una reducción significativa de los desembolsos relacionados con el pago a los

trabajadores y entidades relacionadas a la legislación laboral, a través de la determinación de 3 aspectos analizados; conceptos remunerativos, beneficios sociales y gastos relacionados a los trámites para registrar los contratos.

La empresa Fortaleza S.A.C. asumía costos laborales por concepto del pago de planillas y obligaciones laborales un importe de S/9,115.30 soles mensuales en promedio. Ante la coyuntura y la nueva oportunidad de abrir un punto de venta en una ubicación muy estratégica para la compañía, se analiza la necesidad de contratar 5trabajadores más, con ello se determina, que al contratar a estos empleados dentro del Régimen General Laboral, el costo por asumir ascendería a S/15,778.09 soles aproximadamente. En el importe se considera los conceptos remunerativos, los beneficios sociales y las aportaciones.

La empresa Fortaleza S.A.C. cumple con los requisitos exigibles para su acogimiento al Régimen Especial Laboral de la pequeña y micro empresa, por su planilla estaría integrada por 9 trabajadores(para micro empresas es de 1 a 10 trabajadores) y sus ventas anuales no superan las 150 UITs, se cumplirá con presentar la solicitud del registro y el número del RUC. Al analizar los derechos de los trabajadores dentro de este régimen queda establecido que existe una disminución en el importe de registro de los contratos, así mismo, no tienen derecho al pago de asignación familiar, el periodo vacacional, correspondiente equivale a 15 días, la gratificación asciende a 1/2 remuneración mensual y el 9% de bonificación, y la CTS equivale a 15 remuneraciones diarias por cada año trabajado.

Los costos laborales que se determinan bajo la propuesta de que la empresa Fortaleza S.A.C. realizaría el procedimiento para el acogimiento al régimen Especial Laboral de la pequeña y mediana empresa, en referencia a la planilla de trabajadores que incluye a cuatro trabajadores que se espera contratar, serían S/30,804.353 en el periodo octubre, noviembre y diciembre 2016 por conceptos remunerativos S/ 9006.10 por beneficios sociales y S/. 2958.24 por aportaciones. En total un costo laboral que equivale a S/42,768.86 soles. Esta cifra muestra una disminución significativa al comparar con el importe bajo el Régimen General Laboral que asciende a S/ 46,566.09 lo cual determina un impacto positivo al presentar una disminución de 8 % en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C.

2.1.4 A nivel local.

En este proyecto de investigación se entiende por antecedentes locales a todo trabajo de investigación hecho por otros autores en la provincia de Chepén que hayan utilizado las mismas variables y unidades de análisis de nuestra investigación.

No existe información respecto al tema en la ciudad de Chepén.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teoría de los sobrecostos laborales.

Los sobrecostos laborales pueden ser entendidos como la brecha entre lo que desembolsa el empleador y lo que no llega de manera directa al trabajador, sino a través de pagos "adicionales" ordenados por la ley (Candela, 2016).

Asimismo, **Castilla (2016)**, denomina sobrecostos laborales, a los pagos adicionales a la remuneración que el empleador debe asumir, por concepto de proporcionar beneficios laborales a sus trabajadores, como seguro médico, vacaciones, gratificaciones, CTS, etc.

El autor Carlos Cornejo de la Asociación Civil (Derecho de Sociedad).- Con relación a los sobrecostos laborales señala; "Para analizar si los "sobrecostos laborales" son altos es necesario conocer cuáles son los referidos sobrecostos y a cuánto ascienden. Respecto de esto último, cabe señalar que los mismos ascienden a 49.14% , según detalle que se muestra en el siguiente cuadro:

Tabla 1
Costos laborales totales

		REMUNERACION BRUTA	100,00
1	LABORALES	CTS	9,72%
		GRATIFICACIONES (FIESTA PATRIAS Y NAVIDAD)	16,67%
		VACACIONES	8,33%
		SEGURO DE VIDA (*)	0,53%
	TRIBUTOS LABORALES	APORTE A ESSALUD	9%
		TRIBUTOS SOBRE GRATIFICACIONES LEGALES	1,5%
		TRIBUTOS SOBRE VACACIONES	0,75%
		SCTR (**)	1,89%
		CONTRIBUCIÓN AL SENATI	0,75 %
	TOTAL		49,14 %
2		APORTE PREVISIONAL	13%
		IMPUESTO A LA RENTA	15%, 21%, 30%

Como análisis del cuadro el autor indica que: "refuerza lo anterior, el hecho que algunos de los referidos "sobrecostos laborales" sólo existan en nuestro país, como es el caso de la compensación en nuestro país, como es el caso de la compensación por tiempo de servicios (en adelante **CTS**); y que otros lo hagan en una magnitud que no tiene comparación razonable vacacional remunerado, que en nuestro país es de treinta (30) días naturales desde el inicio de la relación laboral, a diferencia de lo que sucede en otros países donde el beneficio es, inicio menor pero de incremento progresivo.

El autor dentro de sus conclusiones indica que: El concepto de "costo laboral" no es sinónimo del concepto "sobrecosto laboral", pues el primero se refiere a la remuneración bruta que debe pagar el empleador a un trabajador como contraprestación por los servicios contratados; mientras que el segundo se refiere a todos los gastos en lo que incurre el empleador por la misma causa, pero que son distintos a la remuneración mensual pagada al trabajador.

Con este aporte graficado y con la información recopilada en la empresa Maderera Selva EIRL, hemos realizado un cuadro de los sobrecostos el cual detallamos en la conclusión general:

Por otro lado, **Ivan (2014)**, afirma que un sobrecosto laboral, es cualquier costo que la ley ordena asumir al empleador en nombre del trabajador, pero que no tiene para este último un valor equivalente. Según este criterio, el único que tiene asidero en la teoría económica, no todos los "beneficios laborales" imponen

sobrecostos. Tiene que haber una discrepancia entre lo que le cuestan al empleador y los beneficios que le otorgan al trabajador, tal como él los percibe

2.2.2 Incidencia de los costos laborales.

Los sobrecostos laborales tienen incidencia en las MYPES en su formalidad, en tal sentido la Cámara de Comercio de Lima (CCL), señala que la misma, es la principal fuente de informalidad en el país ya que radica en los altos sobrecostos laborales en el Perú, que surgen de una legislación laboral rígida en extremo (Alegría, 2014).

Asimismo, el autor señala que según César Peñaranda, director ejecutivo del Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP) de la CCL, los sobrecostos significan una carga adicional de 59% para las empresas, además de los gastos en salarios. el mismo, considera además, que estos sobrecostos son una suerte de impuestos a la productividad, "una norma que busca 'proteger' a los que tienen empleo, termina perjudicando a los que no lo tienen".

Alegría (2014), manifiesta que ante esto, el director ejecutivo señala que la solución para el problema de informalidad está en reducir los costos y elevar los ingresos de las empresas en situación de formalidad, dando el incentivo a pasar a este sector. De la misma manera, Peñaranda considera que la clave es flexibilizar el estricto régimen laboral vigente y, en paralelo, implementar reformas que fomenten la productividad laboral.

Sin embargo, Alegría (2014), presenta al investigador José Rodríguez, de la PUCP, quien sostiene que el problema de fondo es la baja productividad, nos

dice que los sobrecostos son importantes como porcentaje de los salarios, pero en términos absolutos, los costos de las planillas son bajos respecto a otros países. Asimismo, manifiesta que debería mirarse el salario promedio para reflejar mejor la productividad. Un salario alto solo se paga en mercados de trabajo donde la productividad es alta. El debate sobre la productividad debería ser prioritario, pues va más allá de la rigidez de las leyes. Ello incide en la generación de empleo y mejoras de salarios. Acotó además, que en EE.UU. el régimen laboral es ultraflexible, mientras que en Europa es mucho más rígido; en ambos casos, la productividad de los trabajadores es elevada y la informalidad es baja.

2.2.3 Teoría costos en las MYPEs.

Para determinar los costos en las MYPEs, debemos en principio conocer cómo se crearon las MYPES en el Perú.

2.2.3.1 Las MYPEs en el Perú.

Las micro y pequeñas empresas, MYPEs, se ha incrementado en el trayecto del tiempo en un número muy considerable a nivel mundial y por ende, dentro de nuestra país.

A) Creación de las MYPEs en el Perú

La MYPE en el Perú fue creado mediante la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa - LEY N° 28015 del 03/07/2003. Esta ley define a la MYPE de la manera siguiente:

"Es una unidad económica que opera una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que desarrolla actividades de extracción, transformación, producción y comercialización

de bienes o prestación de servicios, que se encuentra regulada en el TUO (Texto Único Ordenado) de la Ley de Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo".

El objeto de la Ley, es la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para tratar de fomentar o incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad.

B) Características de las MYPEs año 2003

Según Ley 28015 Art. 3°. Según esta norma las MYPE tenían las siguientes características:

Tabla 2
Características de las MYPEs año 2003

Características	Micro empresa	Pequeña empresa
Número de trabajadores	Mínimo 1, máximo 10	Mínimo 1, máximo 50
Niveles de ventas anuales	150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)	Hasta 850 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)

C) Características de las MYPEs año 2008

El Decreto Legislativo N° 1086 del 28 de junio del 2008, respecto a la pequeña empresa incrementa el número de trabajadores y niveles de ventas hasta 1,700 UIT.

Tabla 3
Características de las MYPEs año 2008

Características	Micro empresa	Pequeña empresa
Número de trabajadores	Mínimo 1, máximo 10	Mínimo 1, máximo 100

Niveles de ventas anuales	150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)	Hasta 1,700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)
----------------------------------	--	--

D) Características de las MYPEs año 2013 - vigente

El 02 de Julio del 2013, el Congreso de la República promulgó la Ley N° 30056, que prescribe “Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial”. Las micro, pequeñas y mediana empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus nivel de ventas anuales:

Tabla 4
Características de las MYPEs año 2013

Indicadores	Ley de MYPE D.S. N° 007-2008-TR		Ley N° 30056-2013	
	Ventas Anuales	Trabajadores	Ventas Anuales	Trabajadores
Microempresa	Hasta 150 UIT	1 a 10	Hasta 150 UIT	No hay límites
Pequeña Empresa	Hasta 1,700 UIT	1 a 100	Más de 150 UIT y hasta 1,700 UIT	No hay límites
Mediana Empresa			Más de 1,700 UIT y hasta 2,300 UIT	No hay límites

* **Donde:** Valor de la UIT para el ejercicio 2017 es de S/ 4.050

Como se puede apreciar en el presente cuadro comparativo, en esta nueva clasificación ya no se considera límites en el número de trabajadores, además se ha incluido a la mediana empresa.

Estas modificaciones a la normatividad de las MYPE, no han logrado superar sus limitaciones para su desarrollo y competitividad y que según: Diario Gestión del 26 de Septiembre del 2016, informa que:

"Uno de los cuatro principales factores que limitan el crecimiento de las empresas es la informalidad".

E) Régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa

Los trabajadores comprendidos en el régimen especial laboral especial de las MYPE tienen derecho a percibir por su trabajo, por lo menos una RMV (Remuneración Mínima Vital).

a) Beneficios laborales comunes de la micro y pequeña empresa

Tabla 5
Beneficios laborales comunes de la micro y pequeña empresa

Descanso vacacional	15 días por cada año de servicio
Jornada máxima	8 horas diarias o 48 horas semanales
Descanso físico semanal obligatorio	24 horas
Descanso feriados	Régimen laboral común

b) Beneficios exclusivos de la micro empresa

Tabla 6

Beneficios exclusivos de la micro empresa

Seguro de salud	Deben ser asegurados en el Sistema Integral de Salud. El costo del sistema contributivo (Estado - empleador)
Sistema pensionario	Es opcional la afiliación al Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Pensiones

c) Beneficios exclusivos de las pequeñas empresas

Tabla 7

Beneficios exclusivos de las pequeñas empresas

Seguro de salud	El empleador deberá aportar el 9% de lo que perciba el trabajador
Sistema pensionario	Es obligatorio afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Pensiones
Gratificaciones legales	Son equivalente a medio sueldo
Compensación de tiempo de servicio	Asciende a medio sueldo al año
Participación de utilidades	El pago es conforme a ley

d) Protección contra el despido arbitrario

Tabla 8

Protección contra el despido arbitrario

Microempresa	10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un tope máximo de 90 remuneraciones diarias
Pequeña empresa	20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un tope máximo de 120 remuneraciones diarias

Resumen

Mediante el presente cuadro comparativo nos permite apreciar las diferencias existentes entre los beneficios laborales de la microempresa y la pequeña empresa.

Tabla 9
Resumen del régimen laboral especial de la MYPE año 2017

RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MYPE AÑO 2017		
DERECHO	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Remuneración	RMV (S/. 850.00) Con acuerdo del CNT podrá ser menor	RMV (S/. 850.00)
Jornada de trabajo	8 horas	8 horas
Horario de trabajo	Normativa RLC Horario nocturno: No se aplicará la sobretasa del 35%	Normativa RLC Horario nocturno: No se aplicará la sobretasa del 35%
Trabajo en sobretiempo	Normativa RLC	Normativa RLC
Descanso semanal	Normativa RLC	Normativa RLC
Descanso vacacional	15 días calendario de descanso por cada año completo de servicios. Puede reducirse a 7 días, recibiendo la respectiva compensación económica	15 días calendario de descanso por cada año completo de servicios. Puede reducirse a 7 días, recibiendo la respectiva compensación económica
Descanso en días feriados	Normativa RLC	Normativa RLC
Indemnización por despido injustificado	10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios	20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios

	con un máximo de 90 remuneraciones diarias	con un máximo de 120 remuneraciones diarias
S.C.T.R.	No les corresponde	De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 19° de la Ley N° 26790 Ley de Modernización de la Seguridad Social - Es salud
Seguro de vida	No les corresponde	De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 1° del Decreto Legislativo N° 688 Ley de consolidación de Beneficios Sociales
Seguro social	Semi-subsidiado	De cargo del empleador
Derechos colectivos	No les corresponde	Normativa RLC
Participación en las utilidades	No les corresponde	De acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 892 Regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades
C.T.S.	No les corresponde	15 remuneraciones diarias por año completo de servicios hasta alcanzar un máximo de 90 remuneraciones diarias
Gratificaciones de fiestas patrias y navidad	No les corresponde	El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada

		una
Aseguramiento en salud	Los trabajadores y conductores serán (carácter obligatorio) afiliados al Régimen Semicontributivo del SIS (SIS Microempresa)	Los trabajadores serán (carácter obligatorio) asegurados obligatorios de ESSALUD
Sistema de pensiones	Los trabajadores y conductores podrán (carácter voluntario) afiliarse al SNP (ONP) o al SPP (AFP). Aquellos que no se encuentran afiliados o sean beneficiarios de algún régimen previsional, podrán optar por el Sistema de Pensiones Sociales (SPS). El SPS es de carácter obligatorio para los trabajadores y conductores de la microempresa que no superen los cuarenta (40) años de edad y es de carácter facultativo para aquellos que tengan más de cuarenta (40) años de edad	Los trabajadores deberán (carácter obligatorio) afiliarse al SNP (ONP) o al SPP (AFP)

2.2.3.2 Ley de modificación de fiscalización del cumplimiento de las normativa laboral.

Hasta el año 2012, la entidad encargada de velar por el cumplimiento de las leyes laborales era el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), quién además estaba cargo de las políticas públicas y planes nacionales. Sin embargo con la creación de la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), queda sin efecto las funciones del MINTRA respecto a estas atribuciones señaladas. Dicha Ley 29981 (15 de enero del año 2013), convirtió a SUNAFIL, en la autoridad encargada de velar el cumplimiento de la normativa socio laboral, el cual crea un nuevo sistema de inspección de trabajo del cual tenemos:

A) Sistema de inspección de trabajo

Antes:

Tabla 10

Sistema de inspección de trabajo - antes

Ente rector del SIT	MTPE
Ejecutores	Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo - GOBIERNOS REGIONALES

*** Acciones inspectivas - totalidad de empresas**

Ahora:

Tabla 11

Sistema de inspección de trabajo - ahora

Ente rector del SIT	SUNAFIL
Ejecutores	Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo - GOBIERNOS REGIONALES

*** Acciones inspectivas - totalidad de empresas de 1 a 10 trabajadores**

Ejecutores	Intendencias Regionales SUNAFIL
-------------------	---------------------------------

* Acciones inspectivas - totalidad de empresas - resto de empresas

B) Características de las MYPEs por SUNAFIL

Tabla 12

Características de las MYPEs por SUNAFIL

Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa
Ventas anuales hasta el monto de 150 UIT	Ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta 1,700 UIT	Ventas anuales superiores a 1,700 UIT hasta 2,300 UIT

*Características aplicables a las MYPE constituidas desde el 03/07/2013.

* Ya no se exige número máximo de trabajadores.

Adicionalmente para que una empresa califique como MYPE, según lo establecido por SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral), debe cumplir con lo siguiente:

Debe estar inscrita en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE).

La inscripción se realiza a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y únicamente se requiere el número de RUC del empleador y su clave SOL.

2.3 Marco conceptual

Régimen Laboral: Es el conjunto de normas o reglas que reglamentan la actividad laboral. (Existen diversos tipos de regímenes laborales).

Régimen General: En el Perú, se conoce como régimen laboral general, en el cual los trabajadores que son contratados gozan de los derechos de: Essalud (9%), compensación de tiempo de servicios (un sueldo por año), vacaciones (un sueldo por año), seguro de vida, entre otros beneficios.

Régimen Especial: Este régimen ha sido creado por la Ley N° 28015 que promueve la formalización y desarrollo de las Microempresas, y que facilita al acceso a los derechos laborales y seguridad social tanto a los trabajadores como a los empleadores.

El Costo laboral: Es todo egreso económico en que incurre el empleador para producir un bien y/o servicio.

Sobre Costo Laboral: Es todo egreso económico adicional estipulado por las normas laborales, en que incurre el empleador para la realización de sus actividades.

Remuneración: Es el ingreso en dinero o en especie que recibe el trabajador de manera periódica, en compensación de su labor a favor de su empleador.

Remuneración Ordinaria: Es el pago que recibe el trabajador por su jornada laboral. (08 Horas diarias o 48 horas semanales como mínimo).

Remuneración Extraordinaria: Es el pago que recibe el trabajador producto de su trabajo realizado después de su horario legal.

Gratificaciones: Es el pago obligatorios que realiza el empleador al trabajador, por disposición de la normas vigentes, y por disposición voluntaria del empleador.

Seguro Social: Es una forma de proteger al trabajador de las contingencias que pudieran menoscabar su salud.

Pensiones Laborales: Se puede entender como una previsión a los riesgos de desempleo o contra la vejez (Jubilación).

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR): Es un seguro adicional al seguro social, y que brinda prestaciones de salud y económicas, por enfermedades

laborales y/o accidentes de trabajo. (El pago es de cargo del empleador y sobre una tasa porcentual de acuerdo a la actividad económica que realiza la empresa.

Beneficios Sociales: Son ingresos adicionales que recibe el trabajador por disposiciones de las normas laborales vigente, en favor de la mejora de la calidad de vida del trabajador. (Vacaciones 15 días por cada año de servicio prestado).

Microempresa: Es una unidad económica creada para producir, comercializar bienes y/o servicios y que SUNAFIL ha establecido que su nivel de ventas anuales no deben superar las 150 UIT. (607,500.00 año 2017)

Pequeña empresa: Es una unidad económica creada para producir, comercializar bienes y/o servicios y que SUNAFIL ha establecido que su nivel de ventas anuales pueden superar a los 150 UIT y que tiene un nivel máximo de 1,700.00. (6'885,000.00 año 2017).

Mediana empresa: Es una unidad económica creada para producir, comercializar bienes y/o servicios y que SUNAFIL ha establecido que su nivel de ventas anuales pueden ser superiores a los 1,700 UIT, como máximo a 2,300 UIT.

2.4 Hipótesis

Como los Sobrecostos Laborales, han tenido incidencia en el desarrollo económico, empresarial y formalización de su trabajadores de la empresa MADERERA SELVA E.I.R.L. en la provincia de Chepén, año 2017.

III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

El diseño utilizado en la presente investigación es el No experimental-descriptivo.

M _____ O

Dónde:

M = Muestra conformada por la Empresa Maderera Selva EIRL.

O = Observación de las variables: Incidencia del sobrecosto laboral.

Es **no experimental** porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables, es decirse observó la realidad conforme su ámbito natural.

Descriptivo: Porque el acopio de datos detallan la localización de los hechos y analizar su incidencia en su contexto.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población.

La Población para la presente investigación está conformada por las empresas del rubro de maderera de la provincia de Chepén que son 04.

Tabla 13
Población de la investigación

N°	RUC	Razón social	Provincia	Distrito	Tipo de Contribuyente
1.-	20440088318	Laminados Chepén E.I.R.L	Chepén	Chepén	E.I.R.L.
2.-	10408315617	Castrejón Julcamoro Elvia Lidia	Chepén	Pacanga /San José Moro	Persona Natural con Negocio

3.-	10466441762	Chanchari Peleleo Jaico	Chepén	Chepén	Persona Natural con Negocio
4.-	20482649212	Maderera Selva E.I.R.L.	Chepén	Chepén	E.I.R.L.

3.2.2. Muestra

La muestra está referida al caso de la empresa MADERERA SELVA E.I.R.L. 2017, considerando a 3 responsables de la empresa: Gerente General, Administrador y Contador de la empresa.

3.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores

Tabla 14
Definición y operacionalización de variables e indicadores

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR
Sobrecostos Laborales	Son los pagos adicionales a la remuneración que el empleador debe asumir, por concepto de proporcionar beneficios laborales a sus trabajadores, como seguro médico, vacaciones, gratificaciones, CTS, etc. (Castilla, 2016).	Informalidad laboral	Cumplimiento de las normas laborales
Incidencia en las mypes	Es la repercusión o influencia que causa un efecto de alteración o interrupción en las MYPES.	Objeto la formalidad laboral	Variación del régimen laboral
		Sobrecosto Laboral	RLG: Beneficios sociales R.L.E- (MYPE) Micro Pequeña empresa

3.4 Técnicas e instrumentos de acopio de datos

Las técnicas e instrumentos de la investigación son indispensables en el proceso de la investigación, porque son parte de la estructura del cual se establece la investigación.

3.4.1 Técnicas de acopio de datos

- **La entrevista:** Se ejecutó directamente a los trabajadores de la Empresa MADERERA SELVA E.I.R.L. que ayudaron como muestra en el presente trabajo de investigación dado a que el fin fue recabar resultados y advertir si los sobrecostos laborales han incidido en la empresa.
- **Análisis documental:** Ha permitido obtener los datos para expresar las teorías que fundamentan la preparación del trabajo de investigación.

3.4.2. Instrumentos de acopio de datos

Los instrumentos utilizados fueron correspondientes a las técnicas de la investigación.

- **Guía de entrevista:** Que consistió en una lista, donde se encontraban consignadas las preguntas que se realizaron a la muestra del estudio.
- **Fichas bibliográficas:** En donde se hicieron cortas anotaciones sobre los libros y fuentes de información que permitieron desarrollar el estudio.

3.5 Plan de análisis

Respecto a la recolección de datos, se ha llevado a cabo un análisis lógico que ha permitido plantear las preguntas correspondientes que fueran aplicadas a través de

entrevistas a los tres trabajadores de la empresa MADERERA SELVA E.I.R.L., que conformaron la muestra de la investigación, logrando de esta manera obtener datos importantes para corroborar con el estudio.

3.6 Matriz de consistencia

Tabla 15
Matriz de consistencia

TITULO	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>Incidencia del Sobrecosto laboral, caso MYPE Maderera Selva E.I.R.L. de la provincia de Chepén, año 2017.</p>	<p>¿Cuál ha sido la incidencia de los sobrecostos laborales en el caso concreto MYPE "Empresa Maderera Selva E.I.R.L." de la provincia de Chepén año 2017.</p>	<p>General Determinar la incidencia del sobrecosto laboral en las Mypes, caso concreto empresa Maderera Selva E.I.R.L. de la provincia de Chepén año 2017.</p> <p>Específicos 1. Describir la incidencia del sobrecosto laboral en la empresa Maderera Selva E.I.R.L. de la Provincia de Chepén año 2017. 2. Describir las causas que dan origen al sobrecosto laboral en la empresa Maderera Selva</p>	<p>Como los Sobrecostos Laborales, han tenido incidencia en el desarrollo económico, empresarial y formalización de su trabajadores de la empresa Maderera Selva E.I.R.L. en la provincia de Chepén, año 2017.</p>	<p>Diseño El diseño usado en esta investigación no experimental - descriptivo.</p> <p>Muestra Corresponde al gerente, contador y administrador de la empresa MADERERA SELVA E.I.R.L.</p> <p>Técnicas Entrevista Análisis documental</p> <p>Instrumentos Guía de entrevista Fichas bibliográficas .</p>

		<p>E.I.R.L.de la provincia de Chepén año 2017.</p> <p>3. Describir en que porcentaje afectan los sobrecostos al resultado del ejercicio en la empresa Maderera Selva E.I.R.L. de la provincia de Chepén año 2017.</p>		
--	--	--	--	--

3.7 Principios éticos

1. La buena práctica de la investigación en la elaboración de la tesis.
2. Honestidad e integridad en la investigación.
3. Ser objetivo, integro, investigador permanente.
4. Observación de las disposiciones normativas en la recolección de datos y procesamiento.
5. Preservar el secreto profesional en todos los actos.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

Cuadro 1 Resultados de la entrevista al Gerente de la empresa MADERERA SELVA E.I.R.L. Chepén 2017.

N°	PREGUNTA	RESPUESTA
1.-	¿Qué tipo de sobre costo laboral existe en la empresa "MADERERA SELVA E.I.R.L", DE LA PROVINCIA DE CHEPÉN, AÑO 2017.	Adicionalmente a las vacaciones y CTS, se paga Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (S.C.T.R.) y Seguro de Vida (Trabajadores que han cumplido más de 04 años de trabajo). .
2.-	¿Conoce Ud. Como realiza la formalización laboral, al personal que trabaja en la empresa?	Lo realizamos a través de un contrato laboral a tiempo determinado.
3.-	¿Conoce Ud. si la empresa proporciona copia del contrato al trabajador para que conozca el tipo de contratación laboral?	Si se le entrega copia del contrato a todos los trabajadores.
4.-	¿Conoce Ud. qué medidas toma su empresa ante una demanda de personal, paga más de la remuneración mínima afectando el aumento de beneficios sociales?	No tomamos ninguna medida.
5.-	¿Los trabajadores aparte de su seguro obligatorio, la empresa les contrata otro seguro privado que les permita beneficios por motivo de enfermedad y a sus familiares?	No se realiza ningún otro contrato de seguro.
6.-	¿De qué manera la empresa cumple con el pago de todos los beneficios	De acuerdo a lo que estipula la ley.

	laborales a sus trabajadores?	
7.-	¿Ud. cree que los trabajadores se encuentran conforme con sus prestaciones económicas?	Los trabajadores nunca se encuentran conformes con las prestaciones económicas.
8-	¿Conoce Ud. en qué porcentaje el sobre costo laboral afectan a la empresa?	Actualmente en un 30 %
9.-	¿Cómo cree Usted que los sobre costos laborales conllevan a la informalidad?	El pago de sobrecostos laborales conllevan a la informalidad, porque para evitar los pagos que señalan la ley, no se formalizan los contratos de algunos trabajadores y en consecuencia estos trabajadores no se registran en planillas.
10	¿Conoce Ud. si la empresa ha tenido o tiene contingencia laboral por incumplimiento del pago de beneficios sociales?	No ha tenido ninguna contingencia en lo que respecta a pago por beneficios sociales.
11	¿Conoce Ud. si la empresa algunas vez ha sido demandada judicialmente por Trabajadores en reclamo de beneficios sociales?	No ha sido demandada, empero ante un eventual reclamo se concilia con el trabajador.
12	Ud. tiene conocimiento si a los trabajadores permanentes la empresa cumple semestralmente con el depósito de CTS en una entidad financiera elegida por el trabajador?	Si se les deposita como señala la ley.

Cuadro 2 Resultados de la entrevista al Contador de la empresa MADERERA SELVA E.I.R.L. Chepén 2017.

N°	PREGUNTA	RESPUESTA
1.-	¿Qué tipo de sobre costo laboral existe en la empresa "MADERERA SELVA E.I.R.L", DE LA PROVINCIA DE CHEPÉN, AÑO 2017.	El sobre costo existente es el pago de un seguro adicional como es el pago del S.C.T.R. y el Seguro de Vida (trabajador que ha cumplido más de 04 años de trabajo), así como el pago de utilidades.
2.-	¿Conoce Ud. Como realiza la formalización laboral al personal que trabaja en la empresa?	Después de haberse elaborado los contratos a plazo determinado se inscribe en el Ministerio de Trabajo.
3.-	¿Conoce Ud. si la empresa proporciona copia del contrato al trabajador para que conozca el tipo de contratación laboral?	A todos los trabajadores que se les realiza su contrato de trabajo se cumple con entregarle una copia del mismo y se le indica el tipo de contratación que se les realiza..
4.-	¿Conoce Ud. qué medidas toma su empresa ante una demanda de personal, paga más de la remuneración mínima afectando el aumento de beneficios sociales?	En la pregunta planteada, si es necesario pagar más de la remuneración mínima, se realiza como bonificación extraordinaria.
5.-	¿Los trabajadores aparte de su seguro obligatorio, la empresa les contrata otro seguro privado que les permita beneficios por motivo de enfermedad y a sus familiares?	No es necesario porque cuenta con seguro de Es salud y SCTR, sus familiares se benefician con el seguro de Es salud como derechohabientes conforme a ley.
6.-	¿De qué manera la empresa cumple con el pago de todos los beneficios laborales a sus trabajadores?	La empresa actualmente cumple con el pago de beneficios sociales conforme lo estipula la Ley.

7.-	¿Ud. cree que los trabajadores se encuentran conforme con sus prestaciones económicas?	Algunos trabajadores no se encuentran conformes, empero es relativo.
8-	¿Conoce Ud. en qué porcentaje el sobre costo laboral afectan a la empresa?	Los sobrecostos afectan a la empresa económicamente en un 30% dependiendo de la producción.
9.-	¿Cómo cree Usted que los sobre costos laborales conllevan a la informalidad?	Siendo desembolsos adicionales la empresa se ve obligada a reducir estos sobrecostos laborales, evitando formalizar contratos, y manteniendo trabajadores en la eventualidad.
10.-	¿Conoce Ud. si la empresa ha tenido o tiene contingencia laboral por incumplimiento del pago de beneficios sociales?	Hasta la fecha no ha tenido ninguna contingencia laboral, por incumplimiento de pago de beneficios sociales.
11.-	¿Conoce Ud. si la empresa algunas vez ha sido demandada judicialmente por Trabajadores en reclamo de beneficios sociales?	Nunca ha sido demandada la empresa porque al reclamo de algún trabajador, se conlleva a la negociación.
12	¿Ud. tiene conocimiento si a los trabajadores permanentes la empresa cumple semestralmente con el depósito de CTS en una entidad financiera elegida por el trabajador?	A los trabajadores que les corresponde de acuerdo a ley, se les deposita entre los primeros 15 días del mes de Mayo y Noviembre su CTS.

Cuadro 3 Resultados de la entrevista al Administrador de la empresa MADERERA SELVA E.I.R.L. Chepén 2017.

N°	PREGUNTA	RESPUESTA
1.-	¿Qué tipo de sobre costo laboral existe en la empresa "MADERERA SELVA E.I.R.L", DE LA PROVINCIA DE CHEPÉN, AÑO 2017.	Se podría decir que es un sobre costo laboral el exceso porcentaje de pago por Es salud 9%, teniendo en cuenta que adicionalmente se le paga el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
2.-	¿Conoce Ud. Como realiza la formalización Laboral al personal que trabaja en la empresa?	Mediante los contratos de trabajo y declaración en la planilla de SUNAT, y que si tienen en la empresa algunos trabajadores eventuales.
3.-	¿Conoce Ud. si la empresa proporciona copia del contrato al trabajador para que conozca el tipo de contratación laboral?	Si se les entrega copia después de haber registrado en el Ministerio de Trabajo
4.-	¿Conoce Ud. qué medidas toma su empresa ante una demanda de personal, paga más de la remuneración mínima afectando el aumento de beneficios sociales?	Ante un mayor pago de la remuneración mínima vital, el adicional se paga como bono extraordinario.
5.-	¿Los trabajadores aparte de su seguro obligatorio, la empresa les contrata otro seguro privado que les permita beneficios por motivo de enfermedad y a sus familiares?	Los trabajadores ya cuentan con el seguro de Es salud y el SCTR, no siendo necesario otro seguro
6.-	¿De qué manera la empresa cumple con el pago de todos los beneficios laborales a sus trabajadores?	Se viene cumpliendo con el pago de los beneficios, gratificaciones por fiesta patrias, navidad, horas extras, vacaciones todo de acuerdo a ley.

7.-	¿Ud. cree que los trabajadores se encuentran conforme con sus prestaciones económicas?	Los trabajadores si se encuentran conformes con la prestaciones económicas que les brinda la empresa.
8.-	¿Conoce Ud. en qué porcentaje el sobre costo laboral afectan a la empresa?	Los sobrecostos laborales de la empresa afecta relativamente, es decir cuando la producción cae los sobrecostos pueden afectar hasta un 45%.
9.-	¿Cómo cree Usted que los sobre costos laborales conllevan a la informalidad?	Las empresas a fin de evitar sobrecostos laborales en algunos casos realizan contratos de trabajadores de manera periódica y en otros no se elabora contratos, afectando a la mano de obra.
10.-	¿Conoce Ud. si la empresa ha tenido o tiene contingencia laboral por incumplimiento del pago de beneficios sociales?	No ha tenido ninguna contingencia laboral.
11.-	¿Conoce Ud. si la empresa algunas vez ha sido demandada judicialmente por Trabajadores en reclamo de beneficios sociales?	La empresa no ha tenido ninguna demanda judicial.
12.-	¿Ud. tiene conocimiento si a los trabajadores permanentes la empresa cumple semestralmente con el depósito de CTS en una entidad financiera elegida por el trabajador?	La empresa siempre está cumpliendo con el depósito de sus CTS de los trabajadores

4.2 Análisis de los resultados

Del resultado del cuestionario aplicado se aprecia lo siguiente:

A la pregunta 1, de la entrevista realizada el **Gerente de** la Empresa Maderera Selva EIRL; señala que la empresa se ve afectada con el desembolso del SCTR y el Seguro de Vida de los trabajadores que tienen más de cuatros años de servicio. **El contador** a esta misma pregunta precisa que los sobrecostos laborales son el pago de SCTR, Seguro de Vida y pago de Utilidades de los trabajadores. Por su parte el **administrador** de la empresa no precisa cuales son los sobrecostos laborales, indicando que el pago de Es salud en la tasa del 9% es en excesivo.

En conclusión la empresa Maderera Selva EIRL, si tiene sobrecostos laborales que afectan la economía y desarrollo de la empresa, teniendo como acecho el pago la Indemnización por despido intempestivo de 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 120 remuneraciones.

En relación a la interrogante si cumplen con la formalización de los contratos a sus trabajadores, el **gerente** de la empresa Maderera Selva EIRL, afirma que si cumplen con la formalización de los contratos. El **contador**, refiere que la formalización laboral, lo ejecutan con la suscripción de los contratos a los trabajadores e inscribiéndolos ante el Ministerio de Trabajo Por su parte el **administrador** a esta interrogante, manifiesta que la empresa cumple con la formalización laboral mediante la elaboración de los contratos de trabajo y la declaración de planilla de los trabajadores y que si existe trabajadores eventuales dentro de la empresa. De estas afirmaciones **se concluye** que la empresa

Maderera Selva EIRL; no tiene formalizados a todos sus trabajadores, porque existen trabajadores sin contrato a los que les denomina eventuales.

Respecto a la pregunta 3 de la entrevista el **gerente** de la empresa, señala que si entregan copia del contrato a todos los trabajadores. Del mismo modo el **contador** afirma que si entregan copia de los contratos a los trabajadores y se cumple con informales el tipo de contrato elaborado. En relación al **administrador**, afirma que se proporciona copia del contrato del trabajador después que ha sido inscrito en el Ministerio de Trabajo. De estas afirmaciones **se concluye** que la empresa Maderera Selva EIRL, cumple con entregar copia de contrato a sus trabajadores y les informa a sus trabajadores que tipo de contrato se ha suscrito.

Con relación a las medidas que toma la empresa ante una demanda de personal y se tiene que pagar más de la remuneración mínima afectando los beneficios sociales, el **gerente** de la empresa, indica que no toman ninguna medida al respecto. Sin embargo el **contador** antes la interrogante planteada señala; que si es necesario pagar más de la remuneración mínima, la diferencia lo pagan con una bonificación extraordinaria. En su respuesta el **administrador** refiere que ante un mayor pago a la remuneración mínima lo cancelan como un bono adicional. **En conclusión** el gerente no acepta tomar medida alguna, sin embargo a lo vertido por el contador y administrador la empresa Maderera Selva EIRL, en estos casos para no afectarse en el pago de beneficios sociales, cancela el adicional a la remuneración mínima, como un bono o bonificación extraordinaria.

Respecto a la pregunta si los trabajadores aparte de su seguro obligatorio, la empresa les contrata otro seguro privado que les permita beneficios por motivo de enfermedad y a sus familiares, el **gerente** señala que no realizan ningún otro contrato de

seguro. El **contador** a esta interrogante planteada, señala que no es necesario porque los trabajadores cuentan con seguro de Es salud y SCTR, y que los familiares de los trabajadores se benefician con el seguro de Es salud como derechohabientes conforme a ley. Por su parte el **administrador**, señala que los trabajadores ya cuenta con el seguro de Es salud y SCTR, no siendo necesario otro seguro. De lo que **se concluye** que en la empresa ya no contratan otro seguro adicional con el que cuentan a favor de sus trabajadores.

A la interrogante ¿De qué manera la empresa cumple con el pago de todos los beneficios laborales a sus trabajadores? el **gerente** de la empresa Maderera Selva EIRL, afirman que cumplen de acuerdo a ley. **El contador** por su parte responde también que actualmente cumplen con el pago de beneficios sociales conforme lo estipula la ley. A esta misma interrogante el **administrador** también señala que se viene cumpliendo con el pago de los beneficios y demás derechos de los trabajadores, como; gratificaciones por navidad, fiestas patrias, vacaciones y pagos de horas extras de acuerdo a ley. De lo vertido por los entrevistados, se **concluye** que existe una afirmación similar respecto al cumplimiento de pago de beneficios sociales a los trabajadores de acuerdo a lo que señala la ley.

Respecto a la pregunta 7 de la entrevista, el **gerente** manifiesta que los trabajadores nunca se encuentran conformes con las prestaciones económicas. Con relación al **contador**, cree que algunos trabajadores no se encuentran conformes, y que puede ser relativo. Mientras que el **administrador** antes esta interrogante, responde que los trabajadores si se encuentran conformes con la prestaciones económicas que les brinda la empresa. De esto **se puede colegir que** los trabajadores no estarían tan

conformes con sus prestaciones económicas que les brinda la empresa Maderera Selva EIR.L.

Respecto a la pregunta 8 si conoce el entrevistado en qué porcentaje el sobre costo laboral afectan a la empresa. **El gerente** refiere que en un 30%. A esta misma pregunta el **contador** responde que los sobrecostos laborales afectan a la empresa en un 30%, y que está en función de la producción. Por su parte **el administrador** señala que los sobrecostos afectan a la empresa de manera relativa y que está en función a la producción, agregando que cuando la producción cae los sobrecostos laborales pueden afectar hasta un 45%. **De esto se puede concluir** que los sobrecostos laborales si afectan a la pequeña empresa en el caso de la Empresa Maderera Selva EIRL, les afecta en un 30%.

A la interrogante número 9, el **gerente** cree que el pago de los sobrecostos laborales conllevan a la informalidad en el sentido que para evitar estos pagos no formalizan los contratos de algunos trabajadores y producto de esto no lo registran en planillas. El **contador** responde a esta misma cuestión, que siendo desembolsos adicionales la empresa se ve obligada a reducir estos sobrecostos laborales y manteniendo algunos trabajadores en la lista de denominados "eventuales". El **administrador** de la empresa, cree que para evitar los sobrecostos laborales, realizan algunos contratos de trabajadores de manera periódica y en otros casos no elaboran contratos del cual afectan a la mano de obra. Con estas repuestas de la plana jerárquica de la empresa, **Se concluye** que la empresa Maderera Selva EIRL, no ha formalizado en su totalidad a sus trabajadores, para evitar que los sobrecostos laborales y beneficios sociales afecten la económica de la empresa.

Con relación a la pregunta 10 sobre contingencias laborales que haya tenido la empresa, el **gerente** afirmó que no han tenido ninguna contingencia laboral por incumplimiento de pago de beneficios sociales, respecto al **contador**, es de la misma afirmación que la empresa no ha tenido contingencias con respecto al pago de beneficios sociales, del mismo modo el **administrador afirma** que la empresa no ha tenido ninguna contingencia laboral. De estas afirmaciones se **concluye** que la empresa no ha tenido ninguna contingencia laboral, del cual se supone que viene cumpliendo con sus trabajadores respecto a esta obligación.

Respecto a la pregunta 11, que si la empresa Maderera Selva EIRL, ha sido demandada judicialmente por algún trabajador por reclamo de beneficios sociales, el **gerente** afirmó que no ha sido demandado judicialmente, empero en si ha existido algún eventual reclamo se ha conciliado con el trabajador, en lo que respecta a la respuesta del **contador**, afirma que no ha sido de manada la empresa, y que al existir reclamo de algún trabajador se ha conllevado a la negociación. Por su parte el **administrador** tenido una respuesta contundente afirmando que la empresa nunca ha tenido alguna demanda judicial por reclamo de trabajadores por beneficios sociales. Ante estas afirmaciones se **concluye** que la empresa no ha tenido demanda judiciales, y que si ha tenido reclamo por trabajadores por pago de beneficios sociales los mismos que lo han solucionado entre las partes mediante negociación o conciliación.

A la última pregunta de la entrevista relacionado con el depósito de CTS en una entidad elegida por el trabajador, el **gerente** dijo que si se les deposita como señala la ley, por su parte el **contador** a esta pregunta respondió, que a los trabajadores que les corresponde de acuerdo a ley, se les deposita entre los primeros 15 días del mes de Mayo

y Noviembre su CTS y el **administrador** a esta misma interrogante, manifestó que la empresa siempre está cumpliendo con el depósito de sus CTS de los trabajadores. Por las respuestas obtenidas se **concluye** que la empresa Maderera Selva EIRL, si cumple con el depósito de CTS en la entidad financiera señalada por el trabajador como la ley ordena.

ANÁLISIS GENERAL

Resultado respecto al objetivo específico 1:

De la entrevista realizada al gerente, contador y administrador de la empresa Maderera Selva EIRL, de la provincia de Chepén, manifiestan que si han tenido incidencia de sobrecosto laboral, en el periodo 2017, por el cual se ven obligados a efectos de reducir estos sobrecostos, con la informalidad en la contratación de la mano de obra.

Según lo sustenta Abugattas 2015. En el Perú la evidencia de malas políticas laborales se traduce en un alto porcentaje de informalidad, Asimismo, dicha informalidad es propia de actividades desarrolladas en condiciones precarias y de trabajadores pocos productivos.

Resultado respecto al objetivo específico 2:

Los encuestados coinciden que el sobrecosto en la Mype Maderera Selva EIRL, esta dado en el pago del S.C.T.R., seguro de vida, gratificaciones y otros derechos laborales reconocidos por la ley, y que se ven obligados de eludir con diversas estrategias no legales.

Según: Pizarro y Vélez (2015) “Los sectores economía y derecho entran en conflicto en torno a este tema pues, el primero manifiesta que la existencia de sobrecostos en el mercado laboral peruano es un factor limitante para generar empresas competitivas...”, el segundo propugna la defensa de los derechos de los trabajadores ante todo.

Resultado respecto al objetivo específico 3:

En base a las respuestas vertidas por los entrevistados, manifiestan que la empresa Maderera Selva EIRL de la provincia de Chepén, si ha sido afectado por los sobrecostos laborales en el periodo económico 2017 en un 30% por ser pequeña empresa encontrándose en el régimen laboral especial, mientras que las empresa en el régimen laboral general su sobrecosto es mayor.

El Prof. César Peñaranda Castañeda, manifiesta: "Las empresas asumen un 60% de estos sobrecostos debido a la rigidez de la actual legislación laboral, una de las que mayores beneficios otorga en la región y que es uno de los principales factores que impiden la formalización y le restan competitividad al sector productivo".

V. CONCLUSIONES

Conclusión con respecto al objetivo específico 1:

El sobrecosto laboral sí ha tenido incidencia en la empresa Maderera Selva EIRL de la provincia de Chepén año 2017, por la razón de que para no afectar la economía y la competitividad, tienen algunos trabajadores en la informalidad como es el caso de los denominados "eventuales". El sustento del sobrecosto se daría cuando el ente fiscalizador SUNAFIL - Ministerio de Trabajo, intervenga y sancione por el incumplimiento de los derechos del trabajador.

Conclusión con respecto al objetivo específico 2:

Las causas que dan origen al sobrecosto laboral están en función a la normatividad el cual exige que en trabajo de riesgo como es la actividad de la empresa Maderera Selva EIRL; se paga a favor de los trabajadores un seguro adicional como es el Seguro Complementario de trabajo de Riesgo (SCTR)., así mismo cuenta con trabajadores que tienen más de cuatro años de servicios dentro de la empresa, por lo que viene asumiendo el pago del Seguro de Vida, adicional a ello ha asumido el pago de utilidades a los trabajadores, no ha tenido contingencias con los trabajadores por despido injustificado de algún trabajador, porque ha negociado directamente con aquellos trabajadores que han reclamado ese derecho, porque en su defecto habrían tenido que asumir el pago de 20 a 120 remuneraciones. Se sustenta por la obligación del empleador frente a la naturaleza de la actividad sectorial.

Conclusión con respecto al objetivo específico 3:

La empresa Maderera Selva EIRL de la provincia de Chepén, en el año 2017, ha sido afectada por los sobrecostos laborales, en un 30%, el cual no le ha permitido un normal desarrollo empresarial. El sobrecosto es por la naturaleza de la actividad, tal es así que la empresa debe buscar estrategias de ventas para efecto de las obligaciones laborales y como planificar una mayor productividad.

Conclusión general

Los sobrecostos laborales si han tenido incidencia en las mypes, las cuales para no verse afectados en su economía y por ende en su desarrollo empresarial, han tenido que tener trabajadores en la informalidad, caso la Mype Maderera Selva EIRL, que ha tenido trabajadores denominados “eventuales”.

La normatividad vigente ha otorgado derechos laborales, que han sido las causas que han dado origen a los sobrecostos laborales, como son el pago del S.C.T.R., seguro de vida, entre otros derechos asignados a favor del trabajador.

La afectación por los sobrecostos laborales en las Mypes, es variable, en el caso de la empresa Maderera Selva EIRL de la provincia de Chepén año 2017, su afectación fue del 30%. conforme refleja el siguiente cuadro

Tabla 16
Demostración de sobrecostos laborales

		REMUNERACION BRUTA	100,00
1	LABORALES	CTS	4,86%
		GRATIFICACIONES (FIESTA PATRIAS Y NAVIDAD)	8,33%
		VACACIONES	4,17%
		SEGURO DE VIDA (*)	0,30%
	TRIBUTOS LABORALES	APORTE A ESSALUD	9%
		TRIBUTOS SOBRE GRATIFICACIONES LEGALES	0,75%
		TRIBUTOS SOBRE VACACIONES	0,38%
		SCTR (**)	1,70%
		CONTRIBUCIÓN AL SENATI	0,38 %
		TOTAL	29,87 %

RECOMENDACIONES

La empresa Maderera Selva EIRL, se le recomienda lo siguiente:

- a). Debe cumplir con formalizar a todos sus trabajadores, y registrarlos en la planilla del T. Registro y Ministerio de Trabajo, a fin de determinar los costos y sobrecostos reales de la mano de obra, y a la vez evitar ser sancionado por la autoridad de trabajo,
- b) La empresa, debe pagar el SCTR, para los trabajadores que estén ligados directamente al alto riesgo en el proceso productivo para reducir los sobrecostos laborales en accidentes fortuitos.
- c) La empresa debe brindar capacitaciones al personal administrativo respecto al tratamiento de costos y sobrecostos laboral, a efectos de aplicar nuevas políticas de contratación y planificación de la mano de obra para disminuir el porcentaje de los sobrecostos laborales que le afectan y poder tener mayor competitividad.

REFERENCIAS

Abugattas, S. (2015). *Los costos sociales de la legislación laboral* (tesis de pregrado).

Universidad de Lima, Perú. Recuperado de http://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/66412/1/Abugattas_Abusada_Said.pdf

Alegría, L. (15 de enero de 2014). Sobrecostos laborales de Perú están entre los más

altos de América Latina. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/impres/sobrecostos-laborales-peru-altos-america-latina-1341>

Candela, R. (2016). Los sobrecostos laborales [mensaje en un blog]. Recuperado de

<http://galeon.com/hoyperu/actua/sobrecosto.htm>

Castilla, C. (2016-2018). *Sobrecostos laborales en el Perú*. Lima, Perú: Sistemas y

finanzas: ingeniería para la gestión. Recuperado de <http://www.syf.pe/publicacion/costos-laborales-peru/>

Cornejo, C. (s.f.). *Costos y/o sobrecostos laborales: un reto para la creatividad*

empresarial [archivo PDF]. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/viewFile/17479/17758>

Decreto Legislativo N° 1086. Diario El Peruano, Lima, Perú, 28 de junio de 2008.

Recuperado de <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01086.pdf>

- García, J. (2014). *Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. de la provincia de Ascope* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/764/garcia_justo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Iván Alonso (05 de setiembre de 2014). Seguro de salud, un sobre costo laboral. *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/opinion/mirada-de-fondo/seguro-salud-sobre costo-laboral-ivan-alonso-359912>
- Ley N° 28015. Congreso de la República del Perú, 03 de julio de 2003. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/LEY_28015.pdf
- Ley 29981. Diario El Peruano, Lima, Perú, 15 de enero de 2013. Recuperado de <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-crea-la-superintendencia-nacional-de-fiscalizacion-l-ley-n-29981-888965-4/>
- Ley N° 30056. Congreso de la República del Perú, 02 de julio de 2013. Recuperado de http://aempresarial.com/web/revitem/4_15478_20217.pdf
- Pizarro, J. y Vélez, C. (2015). *La reducción de costos laborales como causa de informalidad en la contratación laboral de las empresas privadas de Chiclayo* (tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipan, Chiclayo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/50/5/Pizarro%20Garc%C3%ADa.pdf>

- Román, S. (2011). *Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral en Bolivia*. Recuperado de <http://www.inesad.edu.bo/bcde2011/Dc2011/41%20Roman%20Soraya.pdf>
- Valera, D. (2015). *Los costos ocultos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de Lima 2012* (tesis de posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/11607/10401>
- Vílchez, G. y Gordillo, P. (2016). *Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la pequeña y microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C, Trujillo 2016* (tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10598/Gordillo%20Andrade%20Pedro%20-%20Vilchez%20Navarro%20Gissela%20Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	FECHA	
	INICIO	TERMINO
Coordinación con el asesor sobre trabajo de investigación	26/11/17	26/11/17
Diseño del título del trabajo de investigación y orientación para la elaboración del trabajo de investigación	13/12/17	17/12/17
Recolección de información para el trabajo de información	18/12/17	28/01/18
Elaboración del trabajo de investigación	04/02/18	28/02/18
Exposición del trabajo de investigación	25/02/17	25/02/17
Perfeccionamiento del trabajo de investigación	01/03/18	06/03/18
Pre banca de sustentación de tesis	14/03/18	16/03/18

PRESUPUESTO

Bienes:

Detalle	Cantidad	Unidad de Medida	Precio	
			Unitario	Total
Papel bond	1	Millar	15.00	15.00
Lapicero	2	Unidad	1.00	2.00
Resaltador	1	Unidad	3.00	3.00
Tinta de impresora	1	Unidad	25.00	25.00
USB	1	Unidad	20.00	20.00
TOTAL				65.00

Servicios:

Detalle	Cantidad	Unidad de Medida	Precio	
			Unitario	Total
Impresión	5	Unidad	16.00	80.00
Anillado	5	unidad	5.00	25.00
Movilización	9	Unidad	20.00	180.00
TOTAL				285.00

Resumen de presupuesto:

Rubro	Importe
Bienes	65.00
Servicios	285.00
TOTAL	350.00

GUÍA DE ENTREVISTA

La siguiente entrevista tiene como finalidad recopilar información relacionado con la INCIDENCIA DEL SOBRECOSTO LABORAL EN LAS MYPES DE LA PROVINCIA DE CHEPEN, EN EL AÑO 2017, CASO CONCRETO “MADERERA SELVA E.I.R.L”. En tal sentido Por ello, se requiere que responda con la veracidad que corresponde.

Anticipadamente, se agradece su colaboración porque será de suma importancia para el desarrollo y análisis de la investigación de mi trabajo de tesis.

INCIDENCIA DEL SOBRECOSTO LABORAL, CASO MYPE "MADERERA SELVA E.I.R.L", DE LA PROVINCIA DE CHEPEN AÑO 2017.

1.-¿Qué tipo de sobre costo laboral existe en la empresa "MADERERA SELVA E.I.R.L", DE LA PROVINCIA DE CHEPÉN, AÑO 2017.

2.-¿Conoce Ud. Como realiza la formalización Laboral al personal que trabaja en la empresa?

3.-¿Conoce Ud. si la empresa proporciona copia del contrato al trabajador para que conozca el tipo de contratación laboral?

4.-¿Conoce Ud. qué medidas toma su empresa ante una demanda de personal, paga más de la remuneración mínima afectando el aumento de beneficios sociales?

5.-¿Los trabajadores aparte de su seguro obligatorio, la empresa les contrata otro seguro privado que les permita beneficios por motivo de enfermedad y a sus familiares?

6.-¿De qué manera la empresa cumple con el pago de todos los beneficios laborales a sus trabajadores?

7.-¿Ud. cree que los trabajadores se encuentran conforme con sus prestaciones económicas?

8.-¿Conoce Ud. en qué porcentaje el sobre costo laboral afectan a la empresa?

9.-¿Cómo cree Usted que los sobre costos laborales conllevan a la informalidad?

10.-¿Conoce Ud. si la empresa ha tenido o tiene contingencia laboral por incumplimiento del pago de beneficios sociales?

11.- ¿Conoce Ud. si la empresa algunas vez ha sido demandada judicialmente por trabadores en reclamo de beneficios sociales?

12.-¿Ud. tiene conocimiento si a los trabajadores permanentes la empresa cumple semestralmente con el depósito de CTS en una entidad financiera elegida por el trabajador?

RESULTADO DE LA ENTREVISTA

Resultados de la entrevista al Gerente de la empresa MADERERA SELVA E.I.R.L.

N°	PREGUNTA	RESPUESTA
1.-	¿Qué tipo de sobre costo laboral existe en la empresa "MADERERA SELVA E.I.R.L", DE LA PROVINCIA DE CHEPÉN, AÑO 2017.	Adicionalmente a las vacaciones y CTS, se paga Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (S.C.T.R.) y Seguro de Vida (Trabajadores que han cumplido más de 04 años de trabajo). .
2.-	¿Conoce Ud. Como realiza la formalización Laboral al personal que trabaja en la empresa?	Lo realizamos a través de un contrato laboral a tiempo determinado.
3.-	¿Conoce Ud. si la empresa proporciona copia del contrato al trabajador para que conozca el tipo de contratación laboral?	Si se le entrega copia del contrato a todos los trabajadores.
4.-	¿Conoce Ud. qué medidas toma su empresa ante una demanda de personal, paga más de la remuneración mínima afectando el aumento de beneficios sociales?	No tomamos ninguna medida.
5.-	¿Los trabajadores aparte de su seguro obligatorio, la empresa les contrata otro seguro privado que les permita beneficios por motivo de enfermedad y a sus familiares?	No se realiza ningún otro contrato de seguro.

6.-	¿De qué manera la empresa cumple con el pago de todos los beneficios laborales a sus trabajadores?	De acuerdo a lo que estipula la ley.
7.-	¿Ud. cree que los trabajadores se encuentran conforme con sus prestaciones económicas?	Los trabajadores nunca se encuentran conformes con las prestaciones económicas.
8-	¿Conoce Ud. en qué porcentaje el sobre costo laboral afectan a la empresa?	Actualmente en un 30 %
9.-	¿Cómo cree Usted que los sobre costos laborales conllevan a la informalidad?	El pago de sobrecostos laborales conllevan a la informalidad, porque para evitar los pagos que señalan la ley, no se formalizan los contratos de algunos trabajadores y en consecuencia estos trabajadores no se registran en planillas.
10	¿Conoce Ud. si la empresa ha tenido o tiene contingencia laboral por incumplimiento del pago de beneficios sociales?	No ha tenido ninguna contingencia en lo que respecta a pago por beneficios sociales.
11	¿Conoce Ud. si la empresa algunas vez ha sido demandada judicialmente por Trabajadores en reclamo de beneficios sociales?	No ha sido demandada, empero ante un eventual reclamo se concilia con el trabajador.
12	Ud. tiene conocimiento si a los trabajadores permanentes la empresa cumple semestralmente con el depósito de CTS en una entidad financiera elegida por el trabajador?	Si se les deposita como señala la ley.

Resultados de la entrevista al Contador de la empresa MADERERA SELVA E.I.R.L.

N°	PREGUNTA	RESPUESTA
1.-	¿Qué tipo de sobre costo laboral existe en la empresa "MADERERA SELVA E.I.R.L", DE LA PROVINCIA DE CHEPÉN, AÑO 2017.	El sobre costo existente es el pago de un seguro adicional como es el pago del S.C.T.R. y el Seguro de Vida (trabajador que ha cumplido más de 04 años de trabajo), así como el pago de utilidades.
2.-	¿Conoce Ud. Como realiza la formalización Laboral al personal que trabaja en la empresa?	Después de haberse elaborado los contratos a plazo determinado se inscribe en el Ministerio de Trabajo.
3.-	¿Conoce Ud. si la empresa proporciona copia del contrato al trabajador para que conozca el tipo de contratación laboral?	A todos los trabajadores que se les realiza su contrato de trabajo se cumple con entregarle una copia del mismo y se le indica el tipo de contratación que se les realiza.
4.-	¿Conoce Ud. qué medidas toma su empresa ante una demanda de personal, paga más de la remuneración mínima afectando el aumento de beneficios sociales?	En la pregunta planteada, si es necesario pagar más de la remuneración mínima, se realiza como bonificación extraordinaria.
5.-	¿Los trabajadores aparte de su seguro obligatorio, la empresa les contrata otro seguro privado que les permita beneficios por motivo de enfermedad y a sus familiares?	No es necesario porque cuenta con seguro de Es salud y SCTR, sus familiares se benefician con el seguro de Es salud como derecho habientes conforme a ley.
6.-	¿De qué manera la empresa cumple con el pago de todos los beneficios laborales a sus trabajadores?	La empresa actualmente cumple con el pago de beneficios sociales conforme lo estipula la Ley.
7.-	¿Ud. cree que los trabajadores se	Algunos trabajadores no se

	encuentran conforme con sus prestaciones económicas?	encuentran conformes, empero es relativo.
8-	¿Conoce Ud. en qué porcentaje el sobre costo laboral afectan a la empresa?	Los sobrecostos afectan a la empresa económicamente en un 30% dependiendo de la producción.
9.-	¿Cómo cree Usted que los sobre costos laborales conllevan a la informalidad?	Siendo desembolsos adicionales la empresa se ve obligada a reducir estos sobrecostos laborales, evitando formalizar contratos, y manteniendo trabajadores en la eventualidad.
10.-	¿Conoce Ud. si la empresa ha tenido o tiene contingencia laboral por incumplimiento del pago de beneficios sociales?	Hasta la fecha no ha tenido ninguna contingencia laboral, por incumplimiento de pago de beneficios sociales.
11.-	¿Conoce Ud. si la empresa algunas vez ha sido demandada judicialmente por Trabajadores en reclamo de beneficios sociales?	Nunca ha sido demandada la empresa porque al reclamo de algún trabajador, se conlleva a la negociación.
12	¿Ud. tiene conocimiento si a los trabajadores permanentes la empresa cumple semestralmente con el depósito de CTS en una entidad financiera elegida por el trabajador?	A los trabajadores que les corresponde de acuerdo a ley, se les deposita entre los primeros 15 días del mes de Mayo y Noviembre su CTS.

Resultados de la entrevista al Administrador de la empresa MADERERA SELVA E.I.R.L.

N°	PREGUNTA	RESPUESTA
1.-	¿Qué tipo de sobre costo laboral existe en la empresa "MADERERA SELVA E.I.R.L", DE LA PROVINCIA DE CHEPÉN, AÑO 2017.	Se podría decir que es un sobrecosto laboral el exceso porcentaje de pago por Es salud 9%, teniendo en cuenta que adicionalmente se le paga el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
2.-	¿Conoce Ud. Como realiza la formalización Laboral al personal que trabaja en la empresa?	Mediante los contratos de trabajo y declaración en la planilla de SUNAT, y que si tienen en la empresa algunos trabajadores eventuales.
3.-	¿Conoce Ud. si la empresa proporciona copia del contrato al trabajador para que conozca el tipo de contratación laboral?	Si se les entrega copia después de haber registrado en el Ministerio de Trabajo.
4.-	¿Conoce Ud. qué medidas toma su empresa ante una demanda de personal, paga más de la remuneración mínima afectando el aumento de beneficios sociales?	Ante un mayor pago de la remuneración mínima vital, el adicional se paga como bono extraordinario.
5.-	¿Los trabajadores aparte de su seguro obligatorio, la empresa les contrata otro seguro privado que les permita beneficios por motivo de enfermedad y a sus familiares?	Los trabajadores ya cuentan con el seguro de Es salud y el SCTR, no siendo necesario otro seguro.
6.-	¿De qué manera la empresa cumple con el pago de todos los beneficios laborales a sus trabajadores?	Se viene cumpliendo con el pago de los beneficios, gratificaciones por fiesta patrias, navidad, horas extras,

		vacaciones todo de acuerdo a ley.
7.-	¿Ud. cree que los trabajadores se encuentran conforme con sus prestaciones económicas?	Los trabajadores si se encuentran conformes con la prestaciones económicas que les brinda la empresa.
8.-	¿Conoce Ud. en qué porcentaje el sobre costo laboral afectan a la empresa?	Los sobrecostos laborales de la empresa afecta relativamente, es decir cuando la producción cae los sobrecostos pueden afectar hasta un 45%.
9.-	¿Cómo cree Usted que los sobre costos laborales conllevan a la informalidad?	Las empresas a fin de evitar sobrecostos laborales en algunos casos realizan contratos de trabajadores de manera periódica y en otros no se elabora contratos, afectando a la mano de obra.
10.-	¿Conoce Ud. si la empresa ha tenido o tiene contingencia laboral por incumplimiento del pago de beneficios sociales?	No ha tenido ninguna contingencia laboral.
11.-	¿Conoce Ud. si la empresa algunas vez ha sido demandada judicialmente por Trabajadores en reclamo de beneficios sociales?	La empresa no ha tenido ninguna demanda judicial.
12.-	¿Ud. tiene conocimiento si a los trabajadores permanentes la empresa cumple semestralmente con el depósito de CTS en una entidad financiera elegida por el trabajador?	La empresa siempre está cumpliendo con el depósito de sus CTS de los trabajadores.

CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO

Conste por el presente contrato de trabajo a Plazo Fijo, que celebran al amparo del Art. 58 del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el D.S. 003 – 97 TR y normas complementarias de una parte: La empresa **Maderera Selva EIRL** con RUC N° 20482649212, con domicilio fiscal en Carretera Panamericana Norte N° 696 Chepén, representado por su Gerente Titular, Don Juan Antonio Ramírez Valenzuela, identificado con DNI N°33731403, a quien en adelante se le denominara el **EMPLEADOR** y de otra parte don: **BAUTISTA MALCA FELIX RICARDO**, con DNI N° 45260086, con domicilio en Jr. San Martín N° 835 del distrito y Provincia de Chepén, a quien se le denominará **EL TRABAJADOR** ambos con arreglo en lo siguiente:-

PRIMERO.- **EL EMPLEADOR**, requiere cubrir la necesidad de recurso humano con el objeto de atender el inicio de sus actividades de Compra – venta de madera.-----

SEGUNDO.- Por el Presente **EL EMPLEADOR**, contrata a **PLAZO FIJO** los servicios de **EL TRABAJADOR**, quién desempeñara el cargo de Habilitador de madera y otros.-----

TERCERO.- El plazo del presente contrato es del 02de Enero del 2017, fecha en el cual debe empezar sus labores el **TRABAJADOR**, hasta el 31 de Diciembre del 2017. (Un año).-----

CUARTO.- **EL TRABAJADOR**, se registrá por el horario de trabajo Ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, teniendo obligatoriamente 24 horas de descanso (Un día). La jornada adicional que pudiese realizar el trabajador se le cancelará como sobre tiempo (Horas Extras) de acuerdo a Ley. -----

QUINTO.- **EL TRABAJADOR** deberá cumplir con las normas propias del centro de trabajo, así como la contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y de las demás Normas Laborales de la empresa de conformidad con el Art. 09 del TUO de la Ley de Productividad y competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003 – 97 TR.-----

SEXTO.- EL EMPLEADOR abonara al TRABAJADOR la suma de S/ 850.00 (Ochocientos Cincuenta y 00/100 soles) como remuneración mensual y se le adicionara la asignación familiar que le corresponda, y de cuyo monto total se le deducirá los descuentos establecidos por la Ley -----

SETIMO.- Queda entendido que el EMPLEADOR no se encuentra sujeto a dar aviso referente al término del contrato operando su extinción en la fecha de su vencimiento de acuerdo a la cláusula tercera, oportunidad en la cual se abonara al TRABAJADOR los beneficios sociales que le correspondan.-----

OCTAVO.- Este contrato queda sujeto a las disposiciones del T.Ú.O. N° 003 97-TR y demás Normas Legales que lo regulen, durante la vigencia del presente contrato.-----

Para mayor conformidad del presente contrato se procede a firmar por triplicado a los 02 días del mes de enero del año 2017.-----

CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO

Conste por el presente contrato de trabajo a Plazo Fijo, que celebran al amparo del Art. 58 del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el D.S. 003 – 97 TR y normas complementarias de una parte: La empresa **MADERERA SELVA EIRL** con RUC N° 20482649212, con domicilio fiscal en Carretera Panamericana Norte N° 696 Chepén, representado por su Gerente Titular, Don JUAN ANTONIO RAMÍREZ VALENZUELA, identificado con DNI N°33731403, a quien en adelante se le denominara el **EMPLEADOR** y de otra parte don: **CASTRO SALAZAR LENIS EDINHO**, con DNI N° 41758981, con domicilio en Jr. Tacna N° 408 del distrito y provincia de Chepén, a quien se le denominará **EL TRABAJADOR** ambos con arreglo en lo siguiente:-----

PRIMERO.- **EL EMPLEADOR**, requiere cubrir la necesidad de recurso humano con el objeto de atender el inicio de sus actividades de Compra – venta de madera.-----

SEGUNDO.- Por el Presente **EL EMPLEADOR**, contrata a **PLAZO FIJO** los servicios de **EL TRABAJADOR**, quién desempeñara el cargo de Habilitador de madera y otros.-----

TERCERO.- El plazo del presente contrato es del 02 Enero del 2017, fecha en el cual debe empezar sus labores el **TRABAJADOR**, hasta el 31 de Diciembre del 2017. (Un año).-----

CUARTO.- **EL TRABAJADOR**, se registrá por el horario de trabajo Ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, teniendo obligatoriamente 24 horas de descanso (Un día). La jornada adicional que pudiese realizar el trabajador se le cancelará como sobre tiempo (Horas Extras) de acuerdo a Ley. -----

QUINTO.- **EL TRABAJADOR** deberá cumplir con las normas propias del centro de trabajo, así como la contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y de las demás Normas Laborales de la empresa de conformidad con el Art. 09 del TUO de la Ley de Productividad y competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003 – 97 TR.-----

SEXTO.- EL EMPLEADOR abonara al TRABAJADOR la suma de S/ 850.00 (Ochocientos Cincuenta y 00/100 soles) como remuneración mensual y se le adicionara la asignación familiar que le corresponda, y de cuyo monto total se le deducirá los descuentos establecidos por la Ley -----

SETIMO.- Queda entendido que el EMPLEADOR no se encuentra sujeto a dar aviso referente al término del contrato operando su extinción en la fecha de su vencimiento de acuerdo a la cláusula tercera, oportunidad en la cual se abonara al TRABAJADOR los beneficios sociales que le correspondan.-----

OCTAVO.- Este contrato queda sujeto a las disposiciones del T.Ú.O. N° 003 97-TR y demás Normas Legales que lo regulen, durante la vigencia del presente contrato.-----

Para mayor conformidad del presente contrato se procede a firmar por triplicado a los 02 días del mes de Enero del año 2017-----

EMPRESA MADERERA SELVA E.I.R.L.**PLANILLA DE REMUNERACIONES****PERIODO ABRIL 2017**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	HABER BASICO MENSUAL	ASIGNACION FAMILIAR	TOTAL REMUNERACION	DEDUCCIONES DEL TRABAJADOR ONP 13%	TOTAL NETO A PERCIBIR	APORTE DEL EMPLEADOR ESSALUD 9%	Bonificacion es Extraordina rias	TOTAL PAGO DEL EMPLEAD OR
01	RAMÍREZ VALENZUELA JUAN ANTONIO	850.00	85.00	935.00	121.55	813.45	84.15	450.00	1,469.15
02	CASTRO SALAZAR LENIS EDINHO	850.00	-	850.00	110.50	739.50	76.50	150.00	1,076.50
03	BAUTISTA MALCA FELIX RICARDO	850.00	85.00	935.00	121.55	813.45	84.15	150.00	1,169.15
04	RAMIREZ OBLITAS OSCAR JOSUE	850.00	-	850.00	110.50	739.50	76.50	250.00	1,176.50
05	GUZMAN SOLER FREDY	850.00	85.00	935.00	121.55	813.45	84.15	150.00	1,169.15

S/ 6,060.45

Son: Seis mil sesenta y 45/100 soles.

EMPRESA MADERERA SELVA E.I.R.L.
NOMINA DE REMUNERACIONES DE TRABAJADORES EVENTUALES
PERIODO ABRIL 2017

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	HABER MENSUAL	BONIFICACION EXTRAORDINARIA	TOTAL REMUNERACION
01	VILLANUEVA RISCO PEDRO	850.00	-	850.00
02	PEREZ CASTRO FAVIOLA	850.00	-	850.00
03	ARCE GUTIERREZ NOEMI	850.00	-	850.00
TOTAL S/				2,550.00

Son: Dos mil quinientos cincuenta y 00/100 soles.