



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

“Régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de
viajes en el distrito de Lima, año 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

AUTOR:

PAREDES RENGIFO, Miguel Angel

ASESOR:


DR. CPC. GARCÍA CESPEDES, Ricardo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Tributación

LIMA - PERÚ

2018 - II

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

El Jurado encargado de evaluar el Proyecto de tesis presentado por don (ña) Miguel Angel Paredes Rengifo cuyo título es:

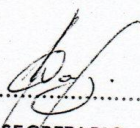
"Régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...H... (número) DIECETE..... (letras).

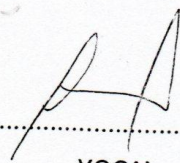
Los olivos, 13 de diciembre de 2018



PRESIDENTE
 DR. RICARDO GARCIA C.



SECRETARIO
 DONATO DIAZ DIAZ



VOCAL
 DR. MARIANO M. DE LA PAZ

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi madre, que es mi fortaleza e inspiración en cada paso que doy, por su apoyo incondicional, su gran amor y su dedicación, a mi padre por inculcarme valores, por darme ejemplos de honestidad y respeto.

Agradecimiento

Agradezco principalmente a Dios, por darme salud, y mantener a mi familia unida, quienes me brindan su fortaleza.

Agradezco a mi madre y a mi padre por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado durante toda mi vida, gracias a ellos estoy logrando mis objetivos.

Agradezco a los profesores del curso de investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo por orientarnos en nuestro trabajo, en especial al DR.C.P.C. Ricardo García Céspedes por compartir sus experiencias y motivarnos a seguir adelante.


Declaración de autenticidad

Yo, Miguel Angel Paredes Rengifo con DNI N° 42863042, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Metodología de Investigación Científica, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 13 de diciembre de 2018



Miguel Angel Paredes Rengifo
DNI: 42863042

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

En cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes del distrito de Cercado de Lima, año 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Contador Público.

Tiene como finalidad demostrar que el régimen laboral especial tiene relación con los costos laborales en las agencias de viajes, así como informar sobre las ventajas que este régimen, ofrecerá a las agencias de viajes como la reducción de costos laborales, reducción de costos legales , así mismo reducción de las contribuciones, lo cual permitirá a las agencias de viajes contratar más personal a menor costo, contribuyendo al desarrollo del país, cumpliendo con los derechos laborales exigidos por ley.

El presente trabajo de investigación está estructurado bajo el esquema de 8 capítulos. En el capítulo I, se expone la introducción. En capítulo II, se presenta el marco metodológico y método de investigación. En el capítulo III, se muestran los resultados de la investigación. En el capítulo IV, las discusiones. En el capítulo V, las conclusiones. En el capítulo VI, se presenta las recomendaciones. En el capítulo VII y VIII, se detallan las referencias bibliográficas y anexos: el Instrumento, la matriz de consistencia y la validación del instrumento.

El autor

Índice

Página del jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaración de autenticidad	VII
Presentación	VIII
Índice.....	IX
Índice de figuras.....	X
Índice de Tablas	XII
Resumen.....	XIV
Abstract	XV
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	16
1.1 Realidad Problemática.....	17
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4 Marco Conceptual.....	33
1.5 Formulación de problema	37
1.6 Justificación del estudio	37
1.7 Objetivos.....	38
1.8 Hipótesis	39
CAPÍTULO II: MÉTODO	40
2.1 Tipo de estudio	41
2.2 Diseño de Investigación.....	41
2.3 Variables, Operacionalización	42
2.4 Población, muestreo y muestra	44
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.6 Métodos de análisis de datos	47
2.7 Aspectos éticos.....	47
CAPÍTULO III: RESULTADOS	48
3.1 Análisis de confiabilidad del instrumento	49
3.4 Tabla de frecuencias por ítems.....	52
3.3 Prueba de normalidad.....	78
3.4 prueba de validación de hipótesis.....	79

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN.....	84
Discusión	85
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES.....	88
Conclusiones	89
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	90
Recomendaciones	91
CAPÍTULO VII: REFERENCIAS.....	92
Bibliografía	93
CAPÍTULO VIII: ANEXOS	99

Índice de figuras

<i>Figura 1</i>	53
<i>Figura 2</i>	54
<i>Figura 3</i>	55
<i>Figura 4</i>	56
<i>Figura 5</i>	57
<i>Figura 6</i>	58
<i>Figura 7</i>	59
<i>Figura 8</i>	60
<i>Figura 9</i>	61
<i>Figura 10</i>	62
<i>Figura 11</i>	63
<i>Figura 12</i>	64
<i>Figura 13</i>	65
<i>Figura 14</i>	66
<i>Figura 15</i>	67
<i>Figura 16</i>	68
<i>Figura 17</i>	69
<i>Figura 18</i>	70
<i>Figura 19</i>	71
<i>Figura 20</i>	72
<i>Figura 21</i>	73
<i>Figura 22</i>	74
<i>Figura 23</i>	75
<i>Figura 24</i>	76
<i>Figura 25</i>	77
<i>Figura 26</i>	78

Índice de Tablas

Tabla 1	29
Tabla 2	46
Tabla 3	49
Tabla 4. Alpha de Cronbach variable 01	50
Tabla 5	51
Tabla 6. Alpha de Cronbach variable 02	51
Tabla 7. Alfa Conbrach General	52
Tabla 8. Ítem 1	52
Tabla 9. Ítem 2	53
Tabla 10. Ítem 3	54
Tabla 11. Ítem 4	55
Tabla 12. ítem 5	56
Tabla 13. ítem 6	57
Tabla 14. Ítem 7	58
Tabla 15. Ítem 8	59
Tabla 16. Ítem 9	60
Tabla 17. Ítem 10	61
Tabla 18. Ítem 11	62
Tabla 19. Ítem 12	63
Tabla 20. Ítem 13	64
Tabla 21. Ítem 14	65
Tabla 22. Ítem 15	66
Tabla 23. Ítem 16	67
Tabla 24. Ítem 17	68
Tabla 25. Ítem 18	69
Tabla 26. Ítem 19	70
Tabla 27. Ítem 27	71
Tabla 28. Ítem 21	72
Tabla 29. Ítem 22	73
Tabla 30. Ítem 23	74

Tabla 31. Ítem 24	75
Tabla 32. Ítem 25	76
Tabla 33. Ítem 26	77
Tabla 34. Prueba de normalidad costos laborales	78
Tabla 35. Prueba de normalidad para costos legales	79
Tabla 36. Prueba de normalidad para contribuciones	79
Tabla 37. Correlación de Spearman.....	80
Tabla 38. Rho de Spearman Hipótesis general.....	80
Tabla 39. Correlaciones Régimen laboral especial y Costos laborales.....	82
Tabla 40. Correlación Régimen laboral especial y contribuciones	82

Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene por objetivo Determinar la relación entre el régimen laboral especial y los costos laborales en las agencias de viajes en el distrito de Lima, año 2018. La importancia del estudio radica en la necesidad que existe en la micro y pequeña empresa del rubro de agencia de viajes, de reducir su mayor carga laboral que son los costos laborales, los cuales son egresos o gastos que el empleador realiza por cada trabajador, ante esta situación afiliarse al régimen laboral especial, es una alternativa para la micro y pequeña empresa del rubro de agencia de viajes de poder afrontar los costos laborales de sus trabajadores, pues el régimen ofrece grandes beneficios como la reducción de las gratificaciones de los trabajadores, CTS, no están obligadas a asumir la asignación familiar, tampoco la participación en las utilidades, entre otros.

Para desarrollar esta investigación fue necesario la recopilación de textos de diversos autores que estudiaron las variables: Régimen laboral especial y costos laborales.

El tipo de investigación correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal correlacional, con una población de 47 agencia de viajes, la muestra está compuesta por 42 personas del área administrativa y contable. La técnica que se usó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos el cuestionario, el cual fue aplicado a las micro y pequeñas empresas del rubro de agencia de viajes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el criterio de juicios de expertos y además está respaldado con la comprobación de las hipótesis, el cual se realizó con el uso del Alfa de Cronbach.

En la presente investigación se llegó a la conclusión que existe relación entre el régimen laboral especial y los costos laborales en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018.

Palabras claves: régimen laboral especial, costos laborales, derechos laborales, costos legales.

Abstract

The purpose of this research work is to determine the relationship between the special labor regime and labor costs in travel agencies in the district of Lima, 2018. The importance of the study lies in the need that exists in the micro and small company of the heading of travel agency, to reduce its greater labor load that are the labor costs, which are exgresos or expenses that the employer realizes by each worker, before this situation to be affiliated to the special labor regime, it is an alternative for the micro and small company of travel agency business to be able to face the labor costs of its workers, because the scheme offers great benefits such as the reduction of workers' bonuses, CTS, they are not forced to assume the family allowance, nor the participation in the utilities, among others.

To develop this research, it was necessary to compile texts from various authors who studied the variables: Special labor regime and labor costs.

The type of correlational research, the research design is cross-correlational non-experimental, with a population of 47 travel agency, the sample is composed of 42 people from the administrative and accounting area. The technique used was the survey and the data collection instrument, the questionnaire, which was applied to micro and small companies in the travel agency category. For the validity of the instruments the criterion of expert judgments was used and it is also supported with the verification of the hypotheses made, which was carried out with the use of Cronbach's Alpha

In the present investigation, it was concluded that there is a relationship between the special labor regime and labor costs in the travel agencies of the district of Lima, 2018.

Keywords: special labor regime, labor costs, labor rights, legal costs

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En la actualidad ante la globalización del comercio, las empresas buscan estrategias que les permita sobrevivir por lo menos por un buen tiempo en el mercado, en este contexto las más vulnerables son las micro y las pequeñas empresas por ser las que no cuentan con las herramientas, conocimientos necesarios y capital para su desarrollo y crecimiento.

En el Perú, un gran desafío para la micro y pequeña empresa es hacer frente a los enormes costos que representa los costos laborales, ante esta situación surge como alternativa promovida por el estado el régimen laboral especial orientada a la micro, así también a la pequeña empresa.

El régimen laboral especial surge también por la necesidad de apoyar a las empresas de servicios en este caso agencias de viajes, para que brinden trabajo de calidad, haciendo posible dentro del margen de la ley respetar los derechos laborales de los empleados contratados por la empresa.

Además, el sector tiene una gran informalidad en nuestra economía y con este régimen se pretende reducir e incentivar a que muchas de las micro y pequeñas empresas se formalicen y puedan gozar de los beneficios que ello conlleva, con el objetivo que crezcan y se desarrollen mejoran la calidad de vida de las personas.

En el rubro de agencias de viajes, muchas son micro y pequeñas empresas en el distrito de Cercado de Lima, por estar en una zona turística se han afincado desde hace muchos años varias de ellas, siendo fuente de trabajo para muchas familias peruanas.

Por todo lo indicado, es de mucha importancia conocer la relación entre el régimen especial laboral y los costos laborales de las agencias de viajes del distrito de Lima, pues esto ayudara a que conozcan los beneficios que pueden obtener del régimen especial laboral para la micro y pequeña empresa.

1.2 Trabajos previos

Tobacio (2011), en su trabajo titulado: *“Formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos de cohesión social en Bogotá”*. Investigación para la obtención del título de magister en política social de la universidad Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

El tipo de investigación para este trabajado es del tipo descriptivo, donde las fuentes consultadas son de instituciones gubernamentales como Fedesarrollo, departamento Nacional de estadística, la cámara de comercio de Bogotá, entre otros, así mismo utilizo el método inductivo, también se basó en las experiencias y los análisis realizados en trabajos anteriores.

El objetivo de su tesis, es señalar la importancia de una estrategia de desarrollo basado en la formalización laboral y de esta manera, contribuir a una mejor sociedad.

Como conclusión, indica que el impacto no ha sido el esperado a pesar de la implementación de las reformas laborales, y más bien se ha notado que se ha precarizado el empleo, agudizando la informalidad laboral, no obstante, es necesario implementar las reformas que lleven a la creación de trabajo formal, debido a que la bonanza económica, por si misma no garantiza mejoras laborales. Por tal motivo, es necesario promover los principios sociales donde se mezclen, el crecimiento económico, distribución equitativa y desarrollo social.

Roman (2011) en su tesis titulada: *“Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral en Bolivia”*. Tesis para la obtención del grado de magister en economía de la universidad de Chile.

El tipo de método utilizado para esta investigación es descriptivo así mismo se emplea el método inductivo, también se basa en las experiencias, y los análisis. Donde toma como base fuente de información del gobierno y otras instituciones del sector.

El objetivo de su tesis es verificar el impacto en los costos laborales, las últimas reformas laborales. Mejor dicho, estudiar el efecto de un crecimiento en el

empleo, así mismo estudiar la forma en que afecta el incremento en los costos de despidos laborales y las contrataciones.

Como conclusión, manifiesta que las reformas laborales tienen un efecto sobre el empleo formal de manera negativa, debido a que profundiza la informalidad y disminuyen la movilidad laboral, esto se debe a la magnitud de la economía informal en el caso boliviano.

Hernández, Pelcastre, Reynoso y Suarez (2009), en su tesis titulada: *“Impacto económico de la Pymes en México”*. Tesis realizada para obtener el grado de contador público del instituto politécnico de México.

El objetivo de su tesis, es determinar la forma que impacta los costos laborales en la economía de las pymes.

Como conclusión, indica que los costos laborales representan para las pymes un gran desafío debido a los altos costos que representan y que muchas veces amenazan el desarrollo normal de sus actividades, por eso es urgente encontrar formas de lograr su desarrollo, que ayuden a brindar trabajo formal y de calidad con apoyo del estado.

Vílchez y Gordillo (2016) en su tesis titulada: *“Acogimiento al régimen especial laboral de la pequeña y microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa fortaleza S.A.C de la ciudad de Trujillo”*. Tesis para la obtención del título profesional de contador público de la universidad Privada del Norte de Trujillo.

El tipo de estudio para esta investigación es descriptivo, pues se describe la variable independiente en cuanto a su impacto a la variable dependiente, pero a través de una propuesta estructurada.

El objetivo de su tesis es estudiar el impacto que genera en los costos laborales el acogimiento al Régimen Especial Laboral de la pequeña y microempresa.

Como conclusión, indica que existe 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.

Rosales (2017) en su tesis titulada: "*Régimen laboral especial de las mypes y su incidencia en la liquidez de la empresa comercial walter eirl de Huánuco*". Tesis para la obtención el título profesional de contador público de la universidad de Huánuco.

El tipo de estudio que utilizó es la Investigación Aplicada, porque la tendencia de este trabajo de investigación ha sido más práctica, basándose en normas, así mismo leyes, y teorías con el objetivo de resolver un problema observado.

Se planteó como objetivo, determinar la forma en que incide la afiliación al régimen especial laboral Mype en la liquidez de la empresa comercial Walter eirl.

Como conclusión, los investigadores demuestran que la afiliación al régimen especial laboral mype influye de manera favorable en la empresa comercial Walter eirl, mediante la encuesta y el análisis de ratio de liquidez se verifica que acogerse al Régimen especial laboral mejora de manera considerable en la liquidez de la empresa, haciendo posible afrontar sus obligaciones a corto plazo de manera oportuna sin recurrir a sus activos a corto plazo.

Vega (2016), en su tesis titulada: "*Incidencia del régimen laboral de las mypes en el crecimiento empresarial del distrito de Huaraz*". Tesis para la obtención del título profesional de contador público de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz.

El tipo de estudio para esta investigación es descriptiva y correlacional, porque expuso y demostró la importancia y la transcendencia de la aplicación de la Legislación Laboral MYPE que se encuentran en las bases teóricas y correlacionarlos.

El objetivo de su tesis es determinar la incidencia del régimen laboral de las MYPES en el crecimiento empresarial.

Como conclusión, determina que el régimen laboral de las Mypes incide significativamente en el crecimiento empresarial, dado que contempla beneficios

para el trabajador, que aumenta su productividad y el de la empresa, así también a los empleadores, al reducir la carga laboral que deben asumir.

Benigno (2015) en su tesis que lleva por nombre, *Beneficios del régimen laboral especial de la ley n° 28015 y su incidencia en la liquidez de la micro empresa seguridad J&M S.AC. del distrito de Trujillo, 2015*”, tesis para la obtención del título profesional de contador público de la Universidad Nacional de Trujillo.

El tipo de estudio que aplico para dicha investigación es descriptivo, porque la investigación demostrara el grado de influencia del régimen laboral especial que fue creada por la ley N° 28015 sobre la liquidez de la micro empresa.

El objetivo de su tesis, es verificar la incidencia de los beneficios del régimen laboral especial de la ley N° 28015, en la liquidez de la micro empresa “Seguridad J&M S.A.C” del distrito de Trujillo.

Como conclusión indica que el acogimiento al régimen laboral especial por parte de la micro y pequeña empresa, minimiza de forma significativa los costos laborales, debido a que contiene beneficios que reducen los costos laborales de un trabajador, como por ejemplo las gratificaciones, CTS, entre otros, permitiendo a la empresa contar con mayor liquidez.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Régimen laboral especial

Respecto al régimen laboral especial creado para la micro y pequeña empresa, Sunat indica:

Es un régimen laboral creado por la Ley N° 28015 que promueve la formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa, que facilita el acceso a los derechos laborales y seguridad social tanto a los trabajadores como a los empleadores (s/f, párr. 1).

Entiéndase por régimen a un conglomerado de normas, que reglamentan el vínculo entre trabajador y empleador, las cuales son creadas mediante leyes

promovidas por el estado, con el propósito de garantizar que se cumplan con los mínimos derechos sociales de cada empleado hasta del propio empleador.

Este régimen en un principio fue creado por un lapso de tiempo de cinco años, iniciándose el 04 de julio del 2003, terminando el 03 de julio del 2008, Sin embargo, la vigencia fue ampliada mediante el decreto ley 1086 por 5 años más hasta el 02 de julio del 2013. Introduciéndose en estas, algunas modificaciones como reconocer a la micro y pequeña empresa por la cantidad de trabajadores y por el nivel de ventas al año. No obstante, mediante el decreto ley 30056, ley que cambia varias leyes para agilizar la inversión, el desarrollo e impulsar a la micro y pequeña empresa, se cambian los criterios para la clasificación de micro y pequeña empresa, reconociéndose estas solo por el número de las ventas anuales y ya no por el número de trabajadores.

Sunat, precisa:

El Régimen de Promoción y Formalización de las MYPES está dirigida a todos los trabajadores supeditados al régimen laboral de la empresa privada, que ejecuten trabajos en el rubro de servicios en las Micro y Pequeñas Empresas, así como a sus conductores y propietarios. Los empleados que laboran en la empresa y están adscritas al régimen anterior continuaran en las mismas condiciones indicadas en la ley, que estuvieron vigentes al momento de su contratación. Sin embargo, aquellos trabajadores que estuvieron adscritas al régimen laboral común y cuyo contrato laboral culmine, después de la aplicación del nuevo régimen mediante el decreto legislativo N° 1086, quedan excluidos. (s/f, párr. 1).

Definición de micro y pequeña empresa

La definición de micro y pequeña empresa varía de acuerdo a la realidad de cada país, ya que estos son definidos por las normas y leyes de cada nación.

Es así que el concepto que más se adecua a nuestra realidad, Obregón sostiene:

La micro y pequeña empresa es la entidad de carácter económica instituida por un ente natural o jurídica, bajo cualquier clase de asociación o administración empresarial regidas por las leyes, y pueden desarrollar diversas actividades tales como comercio, servicios y otros. (2015, p. 332).

En el Perú para diferenciar a la micro de la pequeña empresa, se utiliza el criterio del número de ventas anuales. Siendo así, que la micro empresa es

aquella cuyas ventas anuales no superan las 150 UIT, mientras que la pequeña empresa es aquella cuyas ventas anuales van desde las 150 UIT, hasta las 1700 UIT, siendo el valor actual de cada UIT, el monto de S/ 4150.00.

Registro al Régimen laboral especial

El ministerio de trabajo y promoción del empleo, al respecto sostiene:

El registro se hace mediante el Ministerio de trabajo, para ello se debe ingresar a su sitio web y buscar el link de “Registro Nacional de la micro y pequeña empresa-REMYPE”, donde se debe llenar todos los datos solicitados de la empresa como el número de RUC y los demás datos del trabajador, especificando el tipo de contrato, número de DNI, una vez realizado todo ello, se debe aceptar haciendo click en la opción de acepto.(s/f, párr. 1).

Conforme se nota en el párrafo anterior, el registro al régimen laboral especial, se hace vía internet mediante la web del ministerio de trabajo y se deben seguir los pasos descritos, así mismo llenar los formularios solicitados por dicha entidad.

Requisitos para afiliarse al régimen laboral especial

Respecto a los requisitos necesarios para afiliarse al régimen, Castillo indica:

Que para afiliar al régimen la empresa como mínimo debe tener registrado un trabajador diferente al dueño del negocio, así mismo debe estar tipificado como Mype, cumpliendo con el requisito de no superar el volumen de ventas anual permitido por la ley, además no debe tener conexiones con empresas más grandes o formar parte de algún grupo empresarial. (2016, párr. 6).

Debemos aclarar que se considera grupo económico, según la definición de la revista gaceta laboral (2016), especializada en temas laborales, al conjunto de empresas, que se dediquen a cualquier labor o función social, que están bajo el control de una sola persona ya sea natural o jurídica o en todo caso a un grupo de empresas o personas naturales. (p. 1)

En cambio, se considera que dos o más entidades están vinculadas económicamente cuando, el capital de una persona jurídica o persona natural

supere el 30% de acciones de otra persona jurídica, ya sea de forma directa o indirectamente. (Gaceta laboral,2016, párr. 2)

Permanencia en el régimen laboral especial

Para permanecer en el régimen, el estado exige ciertos requisitos, como indica Céspedes:

Para permanecer en el régimen laboral especial no se debe superar el volumen de ventas anuales de micro y pequeña empresa, de 150 UIT y 1700 UIT, respectivamente, siendo el caso de no cumplirse este requisito, la empresa podrá mantenerse solo por un 1 año en el régimen laboral especial. Pasado este periodo, tendrá que pasar al régimen correspondiente. (2015, párr. 4).

Con respeto a lo anterior, es preciso indicar que la UIT para el presente año 2018, está fijada en S/ 4150. A si mismo se entiende por unidad impositiva tributaria (UIT), como indica Ávila: “Es un valor de referencia para el estatuto tributario, determinación de la base imponible, descuentos, tope de afectación, aplicar sanciones, determinar obligaciones, incumplimientos, sanciones u otro aspecto tributario que las leyes del país establecen”.(2017, párr. 2)

Exclusiones del régimen laboral especial

Se excluyen del régimen especial laboral a las empresas que no cumplen con los siguientes requisitos como indica el Ministerio de trabajo y promoción del empleo:

Las empresas que estén conectadas económicamente como grupo o tengan una vinculación económica según lo previsto en el artículo 4º del Decreto Supremo N.º 008-2008-TR. Empresas que estén relacionadas con otras empresas ya sean nacionales o extranjeras, aquellas que presenten información falsa también quedan excluidas las que tengan varias unidades de negocios, tengan como negocio el giro de bares, antros, tragamonedas y otros afines, los cuales son reguladas por el Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2011, p.4).

El artículo 4º del decreto supremo 008-2008-TR, dice textualmente: Se clasifica como grupo económico, a todas las empresas que se dediquen a cualquier rubro que estén bajo en el control de un individuo u otros negocios sean

naturales o jurídicas.

De configurarse estos supuestos, según Castillo “El Ministerio de trabajo y promoción del empleo, excluirá a estas empresas de los alcances de la ley de la micro y pequeña empresa, previa determinación de hallarse una asociación económica o exista un lazo económico entre micro y pequeñas empresas”. (2009, p. 2).

Beneficios laborales del régimen laboral especial.

Los beneficios laborales, según Toyama son:

Todos aquellos conceptos que cobran los empleados por la realización de sus labores. Sin importar su naturaleza remunerativa, la cantidad o la regularidad del pago, lo importante es lo que percibe el trabajador por su situación de tal y por decreto legal. Nuestra regulación contempla para los trabajadores seis beneficios monetarios de origen legal que se bonifica durante el contrato laboral (...), que se indican a continuación: Las gratificaciones por Navidad y fiestas patrias, la asignación familiar, el bono por tiempo de servicios, el seguro de vida, la participación laboral, las utilidades, la CTS. (2016, párr. 1).

Micro empresa.

Los beneficios laborales para la micro empresa comprende los siguientes: conceptos.

Remuneración.

Para Quispe:

Es todo aquel pago, ya sea en especie o de forma monetaria que recibe el trabajador y el cual utiliza de forma independiente, así mismo el sueldo es pactado entre ambas partes, mediante un acuerdo, se incluye en este concepto el dinero recibido por alimentación ya sea refrigerio entre otros. (2015, p. 1).

Actualmente la remuneración mínima vital para el año 2018, asciende a S/ 930.00(novecientos treinta soles). El sueldo mínimo es establecido oficialmente mediante una ley, en el caso peruano está regulado por el decreto supremo n° 005-2018 TR.

Jornada y horario de trabajo.

Quispe indica:

La faena normal de labor para varones y féminas los cuales deben tener mayoría de edad según la ley es de ocho horas diarias y a la semana 48 horas. Aplicado por el D. S. N.º 007-2002- TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. (2015, p. 2).

Refrigerio

Quispe manifiesta:

En el caso del horario ininterrumpido el trabajador tiene la potestad a tomar sus alimentos conforme a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo acuerdo en contrato. El tiempo para tomar el refrigerio no podrá ser menor a cuarenta y cinco (45) minutos y no se toma en cuenta como parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por pacto colectivo se establezca algo diferente (2015, p. 2).

Modificación de horarios de trabajo

Al respecto, Quispe indica:

Es derecho del empleador fijar la jornada de trabajo, comprendiéndose por tal la hora de ingreso y de salida. Igualmente está facultado a modificar el horario de trabajo sin cambiar el número de horas laboradas. Si el cambio colectivo del horario es superior a una hora y la mayoría de los trabajadores no estuviera de acuerdo, podrán recurrir al ministerio de trabajo para emitan una opinión sobre el acuerdo en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, basándose en argumentos y pruebas planteadas por las partes. La decisión es apelable dentro del tercer día. (2015, p. 2).

Trabajo en sobretiempo

El trabajo en sobretiempo es abordado por Quispe como:

Facultativo, tanto en su concesión como en su contribución. Ninguna persona puede ser forzado a trabajar horas extras, excepto en los casos comprobados en que el trabajo resulte fundamental a raíz de un asunto imprevisto o fuerza mayor que ponga en riesgo ineludible a las personas o los enseres del lugar de labores o la continuidad de la actividad productiva. La coacción a trabajar en sobretiempo será considerada falta muy grave, de conformidad con el inciso 25.6 del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR – Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Así mismo, el empleador transgresor deberá retribuir al empleado una compensación igual al 100% del valor de la hora extra, cuando este demuestre que fue obligado. (2015, p. 2).

Descanso semanal

Quispe hace referencia:

El trabajador está facultado a 24 horas de manera consecutiva de reposo por semana, el que se concederá preferentemente en día domingo. Cuando la producción lo demande necesario, el empleador podrá fijar regímenes alternativos o acumulativos de horarios de trabajo y reposos respetando el debido equilibrio o elegir como día de descanso uno diferente al domingo, estableciendo el día en que los trabajadores gozaran del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva. (2015, p. 2).

Descanso en día feriado no laborable

En este aspecto, Quispe manifiesta:

Los trabajadores tienen la facultad de recibir por el día feriado no laborable la retribución común lo que corresponde a un día de trabajo. Su pago será igual al de una faena común y se pagará de manera proporcional a la cantidad de días trabajados. Se consideran feriados los siguientes: Año nuevo, fiestas patrias, jueves y viernes santo, día del trabajador, San pedro y san pablo, Santa rosa de Lima, combate de Angamos, todos los santos, inmaculada concepción y navidad. (2015, p. 2).

Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales es un beneficio como indica Quispe:

El trabajador está facultado a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de trabajo. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación: En el caso de trabajadores cuya jornada normal es de seis días a la semana, haber realizado trabajo efectivo por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo. En el caso de trabajadores cuya jornada normal sea de cinco días a la semana, haber realizado trabajo efectivo por lo menos doscientos diez días en dicho periodo. En los supuestos en que el plan de trabajo se desarrolle en solo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho periodo. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme con el artículo 13 de esta Ley. Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes: La jornada ordinaria mínima de cuatro horas, La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado, las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día. Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año. El descanso previo y posterior al parto. El permiso sindical. Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador. El periodo vacacional correspondiente al

año anterior; y los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal. (2015, p. 2).

Indemnización por despido arbitrario (Indemnización especial)

Quispe manifiesta:

El monto de la reparación por despido arbitrario de un empleado en la microempresa es igual a diez sueldos diarios por año laborado, con un máximo de noventa sueldos diarios. Este régimen puede ser mejorado en previo pacto entre el trabajador y el empleador si así lo desean. (2015, p. 2-3).

Pequeña empresa

En el caso de pequeña empresa, aplica los mismos derechos laborales de la micro empresa y adicionalmente los siguientes conceptos que vamos a desarrollar:

Compensación por tiempo de trabajo

Quispe indica:

Los privilegios laborales de las personas que laboran en la pequeña empresa abarcan también a la compensación de tiempo por servicios, de acuerdo a lo normado en el régimen común, la cual se contabiliza en quince sueldos diarios en un año laborado, con un límite de noventa sueldos diarios. (2015, p. 3).

Gratificación

Quispe manifiesta:

Los empleados de la pequeña empresa están facultados a recibir la gratificación, lo cual se otorga dos veces al año por fiestas patrias y en navidad respectivamente, siempre y cuando se respeten lo ordenado mediante la norma que corresponde. El importe de este concepto es proporcional a la mitad de la remuneración en cada ocasión. (2015, p. 3).

Participación de utilidades

Según Quispe “La pequeña empresa, la potestad de los trabajadores a participar de utilidades está normadas de acuerdo con el Decreto Legislativo N.º 892 y su reglamento”. (2015, p. 3).

Derechos colectivos

Quispe manifiesta “Los derechos colectivos seguirán reglamentados según a lo indicado por las reglas del Régimen General de la empresa privada”. (2015, p. 4).

Indemnización por despido arbitrario

Quispe, indica:

En la pequeña empresa, se debe indemnizar con 20 remuneraciones diarias al trabajador que es cesado de forma injustificada, esto por cada año laborado de manera completa con un tope de 120 remuneraciones diarias, cuyo abono debe ser por dozavos. (2015, p. 3).

Seguro de vida.

Quispe refiere es “Regulado mediante el decreto legislativo N° 688 y este debe ser asumido por el empleador”. (2015, p. 3).

Seguro complementario de trabajo de riesgo

Quispe indica “Según la ley N° 26790 es obligatorio y este pago debe ser realizado por cuenta del empleador”. (2015, p. 3).

Comparación Régimen especial laboral y el régimen común

Tabla 1

Beneficios para los trabajadores	Régimen laboral común	Microempresa	Pequeña empresa
Remuneración mínima vital	930	930	930
CTS	Un sueldo al año divididos en dos partes mayo y noviembre	NO	15 sueldos diarios hasta un tope de 90 sueldos diarios
Descanso semanal	obligatorio	obligatorio	obligatorio

obligatorio y feriados no laborales			
Vacaciones	30 días por año trabajado	15 días por año laborado.	15 días por año laborado
Reducción de descanso vacacional	Máximo 15 días	Máximo 7 días	Máximo 7 días
Vacación trunca	Si tiene derecho	Si tiene derecho	Sí tiene derecho
Gratificación de fiestas patrias y navidad	Una remuneración por cada una	NO	Media remuneración por cada una
Jornada Máxima	8 horas diarias y 48 semanales	8 horas diarias y 48 semanales	8 horas diarias y 48 semanales
Seguro social de salud	Obligatorio	Obligatorio	obligatorio
Sistema pensionario	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Participación en las utilidades	Obligatorio	NO	Obligatorio
Seguro de vida	Obligatorio	NO	Obligatorio
Seguro complementario de trabajo de riesgo	Obligatorio	NO	Obligatorio
Asignación familiar	Obligatorio	NO	NO
Indemnización por vacaciones no gozados	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio

Indemnización por despido arbitrario	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Derechos colectivos	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio

Creación del autor

Costos laborales

Existen diversas interpretaciones a lo que se refiere costos laborales entre los autores, por ejemplo, para Torres (2017) estos se refieren a aquellos pagos adicionales tras un contrato de trabajo, que realiza el empleador de forma permanente y obligatoria (párr. 2). Este enfoque deja de lado los costos de contratación y los costos de despidos, que a nuestro criterio debería tomarse cuenta, debido a que ambos conceptos, forman parte de los costos laborales.

Para Cornejo (2009) “los costos laborales vendrían a ser el desembolso de dinero a favor del factor trabajo dentro de un proceso productivo en un periodo determinado” (p. 300). Esta definición es demasiado global, por ello, para efectos de la investigación, el concepto que más se acomoda a nuestro estudio es del siguiente autor:

Martínez define:

Como costos laborales a aquellos gastos del empleador relacionados al principio, permanencia y extinción de la vinculación laboral, conectados entre sí a propósito de las disposiciones legales y/o convencionales, independiente de los gastos administrativos. Estos abarcan, entonces, desde el propio salario hasta los costos procedentes de beneficios adicionales, legales o contractuales, contribuciones y cualquier otro egreso que se asocie con el contrato y hasta el despido del trabajador. (2014, párr. 1)

En concordancia con Martínez, los costos laborales son los desembolsos de dinero que efectúa el empleador, los cuales están regidos

por leyes que deben ser cumplidas por el empleador y el trabajador, entonces abarca de forma más general todos los egresos referidos a las remuneraciones, cts, horas extras, vacaciones, gratificaciones y otros gastos relacionados.

Para efectos y mejor comprensión de nuestra investigación dividiremos los costos laborales en dos partes, en costos legales y las contribuciones.

Costos legales

Cornejo, define:

Son todos los pagos realizados a favor del trabajador, tras un acuerdo ya sea individual o de manera colectiva y el pago procedente de normas estatales que se otorga. (2009, p. 300)

En efecto los costos legales están relacionados con la legislación laboral de cada país, los cuales son obligaciones generadas al contratar a un trabajador, de acuerdo a esta definición los costos legales están conformadas por la remuneración, las horas extras.

Contribuciones

Cornejo (2009), define las contribuciones como los pagos realizados a terceros como fruto de la existencia de una vinculación laboral. (p. 300)

Las contribuciones son aportes que el empleador realiza a entidades que pueden ser publicas o privadas, es decir el trabajador no recibe directamente este aporte, sino mediante algún servicio, por ejemplo, una prestación de Salud, un seguro de vida, entre otros conceptos.

En la legalización Peruana los aportes a otras entidades están conformadas por el seguro social, el seguro de vida, el seguro complementario de riesgo, SENATI, SENCICO.

1.4 Marco Conceptual

Remuneración: la remuneración es la retribución, de forma monetaria y excepcionalmente en especie, a la que tiene potestad el trabajador por la ejecución de un trabajo personal y de forma dependiente, la cual deben cumplir ciertas normas legales de cada país y que es entregada en manera constante y perenne, Avalos “Derecho del trabajo y seguridad social” (2011, párr. 4).

La remuneración es el pago efectuado por el empleador a su trabajador, dicho pago es normalmente en dinero, salvo excepciones en otras especies, como vales, u otros bonos permitidos por la ley de cada país.

Horas extras: La hora extra hace referencia a la hora que se labora adicional a la faena legal o contractual, que regularmente es de 8 horas diarias o menos si en caso es un trabajo de medio tiempo. Gerencie, “¿Qué es una hora extra?” (2018, párr. 1).

Las horas extras son contabilizadas después del horario establecido en el en el acuerdo laboral, según contrato entre el trabajador y el empleador. El trabajador después de cumplir su labor, tienen derecho a un pago extra por horas trabajadas.

Compensación por tiempo de servicios: Es un depósito que realiza el empleador por mandato legal; que tiene como objetivo cautelar el riesgo por la terminación de la labor en la empresa y por ende la pérdida de ingresos económicos, SBS “Compensación por tiempo de servicios CTS” (s/f, p. 90).

La compensación por tiempo de servicios sirve como un colchón para compensar la pérdida de la fuente de ingresos, después del cese de un trabajo, puesto que conseguir puede tomar un buen tiempo.

Gratificación: La gratificación es un beneficio que se le retribuye al trabajador del régimen laboral de la empresa privada, es decir son pagos realizados por el empleador por el tiempo que labora o viene laborando en la empresa, este concepto se recibe tanto en julio, así como en diciembre. Es equivalente a un sueldo completo, cuyo requisito es que el trabajador haya trabajado 6 meses completos., Diario gestión “Como se calcula la gratificación de julio” (2014, párr. 1)

Así mismo el trabajador percibe la gratificación completa de diciembre, siempre y cuando haya laborado de manera ininterrumpida de julio a diciembre, de ser el caso que el trabajador haya laborado menos tiempo de lo indicado por ley, este se calcula por la cantidad de días laborados.

Descanso vacacional: se refiere al descanso que accede el trabajador como derecho, luego de haber transcurrido un año ininterrumpidos de servicios, el cual debe ser pagado por la empresa. Infantes “El descanso vacacional” (2010, p. 1)

El trabajador tiene derecho a ser compensado monetariamente, en caso cumplido el año laborado no haya tomado sus vacaciones.

Jornada de trabajo: Se entiende como el plazo que el trabajador se encuentra a servicio del empleador en el lugar de prestación de su fuerza laboral. Saavedra, el asesor laboral (2012, párr. 2)

La jornada de trabajo viene a ser las horas que labora un trabajador bajo la dependencia del empleador, las cuales están reguladas por el estado.

Descanso semanal: Es la facultad del trabajador de descansar una vez por semana, con la finalidad de reponer energías físicas y mentales, esta debe ser mínimo 24 horas corridas. Domínguez, “Derecho laboral individual” (2011, p. 1)

El descanso semanal puede ser cualquier día de la semana, esto es previo acuerdo entre el trabajador y el empleador, el cual debe estar plasmado en el contrato de trabajo.

Seguro de salud: Es una contribución que se encuentran obligadas a pagar todas las empresas a sus trabajadores cuyo fin es garantizar el bienestar de los trabajadores y hasta de sus familiares directos. Es salud “Seguro social de salud” (2018, párr. 1).

Asignación familiar: Es un beneficio que reciben los empleados de la empresa privada siempre y cuando cuenten con hijos menores de 18 años o máximo hasta 24 años si se encuentran estudiando, este beneficio está regulado por la ley N° 25129 y decreto supremo 035-90-TR. Lalingui, “La asignación familiar” (2017, párr. 1)

Los trabajadores que tienen hijos mayores de 18 años hasta los 24 años tienen derecho a recibir el beneficio de la asignación familiar siempre y cuando, sus hijos estén estudiando, de no cumplirse este requisito, pierden dicho beneficio.

Seguro de vida: Es un seguro que tiene por objeto la protección de los adeudos que se quedan desamparados ante el deceso del asegurado, pues reciben una indemnización en caso de muerte del titular. Pérez y Merino, “Definición de seguro de vida” (2008, párr. 2)

Seguro complementario de trabajo de riesgo: Es un seguro que se exige a aquellas empresas si su empleado desempeña labores de riesgo como son: La pesca, producción de gas, petróleo u otra actividad tóxica, y otras actividades que se encuentren en el anexo 5 del D.S. N° 009-97-SA, SBS, “Seguros obligatorios”, (s/f, párr. 1,2)

Este concepto es obligatorio, para aquellas empresas que exponen a su trabajador a trabajos que ponen en riesgo la salud del empleado, y su cumplimiento es exigido por ley.

SENATI: El Servicio Nacional de Adiestramiento de Trabajo industrial, es una contribución que deben realizar todas aquellas empresas del rubro de industrias, con el objetivo de que el personal que labora en estas empresas, reciba capacitaciones y así mismo se formen profesionales competentes para la industria. SENATI, “contribuciones” (s/f, párr. 1)

El concepto de SENATI, es aportado por las empresas que se desempeñan en el rubro de las industrias.

SENCICO: Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción, es una contribución que están obligadas a realizar las empresas dedicadas a la construcción y afines, cuya la finalidad es contribuir en la capacitación, formación, investigaciones para mejorar y atender este rubro. Base Legal: Art. 20º del Decreto Legislativo 147, SENCICO, “Que es sencico”, (s/f, párr. 5)

Agencias de viajes: Es una empresa que ofrece servicios de otras compañías dedicadas al rubro de turismo como aerolíneas, operadores turísticos y otros servicios conexos, siendo un nexo entre el cliente y el proveedor, recibiendo a cambio una comisión y mejores condiciones de parte de los proveedores, lo que les permite ofrecer mejores precios a sus clientes y una variada oferta. Arteaga “Agencias turísticas” (2017, párr. 1)

1.5 Formulación de problema

Problema General

¿Cómo se relaciona el régimen laboral especial y los costos laborales en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018?

Problemas Específicos

¿De qué manera se relaciona el régimen laboral especial y los costos legales en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018?

¿De qué manera se relaciona el régimen laboral especial y las contribuciones en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018?

1.6 Justificación del estudio

Se justifica la presente investigación por diversos motivos, los cuales se indican a continuación:

a) Pertinencia

El presente trabajo de investigación es de sumo interés, ya que ayudara a resolver los problemas en las agencias de viajes del distrito de cercado de Lima, pues nos brindara información sobre la relación del régimen laboral especial y los costos laborales, los legales y las contribuciones que deben asumir las empresas que se afilien al régimen laboral especial.

b) Relevancia social

Se ha elaborado este trabajo con el fin que sirva como guía para resolver problemas que implica los costos laborales, que afectan a las empresas del rubro de agencias de viajes del distrito de cercado de lima y puede servir como antecedente para las micro y pequeñas empresas.

c) Implicaciones prácticas

Puede ser utilizado como guía práctica para solucionar problemas actuales, para ayudar a resolver los problemas que genera el sobre costo de personal y sea una vía de mejora para el crecimiento de la micro y pequeña empresa.

d) Valor teórico

Servirá el documento como un medio que permita verificar la situación de las agencias de viajes del distrito de Cercado de Lima respecto a sus costos laborales, esta investigación permitirá conocer sobre el régimen especial laboral para la micro y pequeña empresa, los requisitos exigidos por ley para la afiliación a este régimen, compara el régimen especial con el régimen general, y por último como se relaciona con los costos laborales.

e) Viabilidad

La presente investigación es factible, debido a que ayudara para otras posibles investigaciones en este campo de los costos laborales, además podrán ser usados por las agencias de viajes como referencia para verificar si califican como micro y pequeña empresa y de esta manera, les ayude a tomar la decisión de reducir los costos laborales.

1.7 Objetivos

Objetivo General

Determinar cómo se relaciona el régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018.

Objetivos Específicos

Determinar de qué manera se relaciona el régimen laboral especial y los costos legales en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018.

Determinar de qué manera se relaciona el régimen laboral especial y las contribuciones en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018.

1.8 Hipótesis

Hipótesis General

El régimen laboral especial se relaciona con los costos laborales en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018.

Hipótesis Específicos

El régimen laboral especial se relaciona con los costos legales en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018.

El régimen laboral especial se relaciona con las contribuciones en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1 Tipo de estudio

Investigación aplicada

Carbajal (2014), sostiene “la investigación aplicada es un tipo de estudio orientada a resolver problemas cotidianos de carácter social”. (párr. 11)

Nivel de investigación

Investigación correlacional

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan “es un estudio que busca verificar la relación o grado de conexión entre las variables de una muestra, categoría u otros objetos a estudiar”. (p. 93)

2.2 Diseño de Investigación

Diseño no experimental transversal

correlacional *No experimental*

Para este estudio el diseño es No experimental, porque las variables no serán alteradas. De esta forma, los resultados que se estudiarán de las agencias de viajes del distrito de Cercado de Lima, son las que se observan de forma natural, como se presentan en la realidad.

Hernández (2010), describe así la investigación no experimental

Es el estudio donde no se manipula las variables. Mejor dicho, las variables no se manipulan de forma intencional, solo se describe el comportamiento que se observa de forma natural de las variables estudiadas, tal y como se dan en la realidad. (p. 149).

Diseño transversal correlacional

Hernández, Fernández y Baptista (2006c), señalan que “este diseño de estudio explica la conexión entre las variables en un momento dado, en ocasiones explican la causa y efecto y en otras solo la relación” (p. 211).

2.3 Variables, Operacionalización

Variable 1: Régimen laboral especial

Según, Sunat (s/f):

Es un régimen laboral creado por la Ley N° 28015 que promueve la formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa, que facilita el acceso a los derechos laborales y seguridad social tanto a los trabajadores como a los empleadores (s/f, párr. 1).)

Variable 2: Costos laborales

Martínez define los costos laborales como:

Martínez, define como costos laborales a aquellos gastos del empleador relacionados al principio, permanencia y extinción de la vinculación laboral, conectados entre sí a propósito de las disposiciones legales y/o convencionales, independiente de los gastos administrativos. Estos abarcan, entonces, desde el propio salario hasta los costos procedentes de beneficios adicionales, legales o contractuales, contribuciones y cualquier otro egreso que se asocie con el contrato y hasta el despido del trabajador. (2014, párr. 1).

“Régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes del distrito de cercado de Lima, año 2018”

Cuadro de Operacionalización de variables

HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
El régimen laboral especial se relaciona con los costos laborales en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018.	Régimen laboral especial	Sunat (s/f), menciona, es un régimen laboral creado por la Ley N° 28015 que promueve la formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas, que facilita el acceso a los derechos laborales y seguridad social tanto a los trabajadores como a los empleadores. (par 1)	Formolización de la mype	Afiliación al régimen
			Requisitos exigibles	
			Acceso a derechos laborales	Remuneración
				Descanso vacacional
				Horas extras
				Jornada trabajo
	Gratificaciones			
	Derechos colectivos			
	Costos laborales	Martínez, define como costos laborales a aquellos gastos del empleador relacionados al principio, permanencia y extinción de la vinculación laboral, conectados entre sí a propósito de las disposiciones legales y/o convencionales, independiente de los gastos administrativos. Estos abarcan, entonces, desde el propio salario hasta los costos procedentes de beneficios adicionales, legales o contractuales, contribuciones y cualquier otro egreso que se asocie con el contrato y hasta el despido del trabajador. (2014, párr. 1)	Costos legales	Despido injustificado
				Descanso semanal
				Compensación por tiempo de servicios
				Asignación familiar
				Participación en las utilidades
			Contribuciones	Seguro complementario de riesgo
				Seguro de vida
Seguridad social				
SENATI				
SENCICO				

2.4 Población, muestreo y muestra

Población

Wigoski define la población:

Conglomerado de individuos, cosas que tienen similitudes en cuanto a sus características y que las hacen comunes, los cuales se pueden observar en un lugar y en determinado momento. Por ello para realizar una investigación es necesario verificar las características de la población a estudiar. (2010, párr. 2)

Para la investigación se determinó una población compuesta por micro y pequeñas empresas dedicadas al rubro de agencias de viajes del distrito de Cercado de Lima, obtenido mediante información de la Municipalidad Metropolitana de Lima, el universo de la poblacional es de 47 personas del área administrativa y contable de las agencias de viajes.

Muestreo

Para la muestra se seleccionó de manera aleatoria y en partes iguales, donde el investigador selecciono a las micro y pequeñas empresas con el muestreo aleatorio estratificado probabilístico.

Muestra

La muestra se determinó con la utilización de la presente formula:

$$n = \frac{N Z^2 * p * (1-p)}{(N-1) * e^2 + Z^2 * p * (1-p)}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra N: Tamaño de la población

Z: Valor de la distribución normal estandarizada correspondiente al nivel de confianza; para el 95%, z=1.96

E: Máximo error permisible, es decir un 5%

p: Proporción de la población que tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50.

q: Proporción de la población que no tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50.

$$n = \frac{(1,96^2) * (0.5) * (0.5) * (47)}{(47 - 1) * (0.05^2) + (1.96)^2 (0.5) *(0.5)}$$

n=42

Cuadro de Estratificación de la muestra

N°	Datos de la Empresa	Dpto Administrativo	Dpto. Contable	Total personas
1	Interandina viajes y turismo S.R.L	1 persona	1 persona	2 personas
2	Viajes mundiales peru S.A.C	1 persona	2 personas	3 personas
3	Mapi world travel S.A.C.	1 persona	2 personas	3 personas
4	Vadi tours peru E.I.R.L	1 persona	1 persona	2 personas
5	Happy days travel tours E.I.R.L	1 persona	1 personas	2 personas
6	Invertur Belmondo S.A.C	2 personas	2 personas	4 personas
7	Grupo megaval S.A.C	1 persona	2 personas	3 personas
8	Amuy viajes S.A.C	1 persona	1 persona	2 personas
9	Destinos y viajes S.A.C	1 persona	2 personas	3 personas
10	Tammy peru tours E.I.R.L	1 persona	2 personas	3 personas
11	A1 TRAVEL S.A.C	1 persona	2 personas	3 personas
12	J.D.R viajes y turismo S.A.C	1 persona	2 personas	3 personas
13	Fertur peru E.I.R.L	1 persona	2 personas	3 personas
14	Machupicchu travel y services E.I.R.L	1 persona	2 personas	3 personas
15	Nevado tours inter E.I.R.L.	1 persona	2 personas	3 personas
			Total	42 personas

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la realización de este trabajo, se utilizó la encuesta como técnica para recabar los datos que nos permita evaluar de manera objetiva la relación entre las dos variables régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes.

El cuestionario fue el instrumento utilizado para este estudio que sirve para recolectar datos de la muestra de nuestra población, siendo confiable y valida, para ello se utilizó la escala de Likert, con 5 escalas las cuales son coherentes con las preguntas, para su fácil comprensión por parte de las personas encuestadas.

El instrumento permite al encuestado responder a las preguntas formuladas de manera fácil y está redactado en forma afirmativa.

Se tomó en cuenta sus principios:

Validez: El instrumento fue validado mediante el juicio de expertos, de los cuales se contó con el apoyo de 03 magister, los mismos que fueron facilitados por la misma Universidad, quienes verificaron la información y validaron la encuesta. El instrumento sirve para las mediciones de cada uno de los indicadores de la investigación.

El instrumento utilizado para efectos de esta investigación, fue validado por tres expertos en la materia, de los cuales dos son temáticos y uno metodólogo,

Tabla de validez de expertos.

Tabla 2

Experto	Opinión
Donato Díaz Díaz	Aplicable
Mariano Mucha Paitan	Aplicable
Ambrosio Teodoro Esteves Pairazaman	Aplicable

Confiabilidad: El instrumento aplicado para el presente estudio, se utilizó una medición estable y consistente, dando como resultado el valor verdadero del indicador, las mismas que fueron obtenidas mediante la encuesta a las propias personas.

2.6 Métodos de análisis de datos

La presente investigación se elaboró con la finalidad de “Determinar de qué manera el régimen laboral especial se relaciona con los costos laborales”, para lo cual se aplicó una investigación cuantitativa.

La investigación realizada es cuantitativa porque se recolectaron datos con el fin de demostrar la hipótesis, para lo cual se utilizó datos numéricos y el estudio estadístico.

2.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se realizó tomando en cuenta la ética profesional, la cual se cumplió cabalmente, aplicando en todo momento reglas de conducta de acuerdo a la moral y las buenas costumbres.

Se aplicó en todo momento los principios profesionales de la objetividad, profesionalismo, y la ética profesional.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1 Análisis de confiabilidad del instrumento

Análisis de confiabilidad del instrumento para la variable Régimen laboral especial

Para validar el presente instrumento se utilizará el Alpha de Cronbach, la cual permite determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que son parte de la encuesta.

Formula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítem i,

S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y

k es el número de preguntas o ítems.

El instrumento se ha dividido en 13 ítems por cada una de las variables, cuyo tamaño de muestra es de 42 encuestados. El nivel de confianza de la investigación es de 95%. El software estadístico SPSS versión 24 ha sido utilizado, herramienta que nos permitió verificar el nivel de confiabilidad con el Alpha de Cronbach.

Resultado:

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	42	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4. Alfa de Cronbach variable 01

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	13

Interpretación:

La fiabilidad del instrumento aplicado para la medición del régimen laboral especial, según Alfa de Cronbach es de 0.891, teniendo como muestra 42 personas encuestadas, el cual demuestra una alta confiabilidad. Dicha prueba estuvo basada en 13 ítems elaborados, del mismo modo los casos analizados fueron validados totalmente.

3.2 Análisis de confiabilidad del instrumento para la variable Costos laborales

Para validar el presente instrumento se utilizará el Alfa de Cronbach, la cual permite determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

Formula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítem i,

S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y

k es el número de preguntas o ítems.

El instrumento está compuesto por 13 ítems, siendo el tamaño de muestra 42 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el Alfa de Cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 24.

Tabla 5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	42	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 6. Alfa de Cronbach variable 02

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	13

Interpretación:

La fiabilidad del instrumento aplicado para la medición del régimen laboral especial, según Alfa de Cronbach es de 0.903, teniendo como muestra 42 personas encuestadas, el cual demuestra una alta confiabilidad. Dicha prueba estuvo basada en 13 ítems elaborados, del mismo modo los casos analizados fueron validados totalmente.

3.3 Análisis de confiabilidad del instrumento para ambas variables, Régimen laboral especial y Costos laborales.

Tabla 7. Alfa Conbrach General

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	26

Interpretación:

La fiabilidad del instrumento aplicado para la medición de la variable régimen laboral especial y costos laborales, según Alfa de Cronbach es de 0.941, teniendo como muestra 42 personas encuestadas, el cual demuestra una alta confiabilidad. Dicha prueba estuvo basada en 26 ítems elaborados, del mismo modo los casos analizados fueron validados totalmente.

3.4 Tabla de frecuencias por ítems

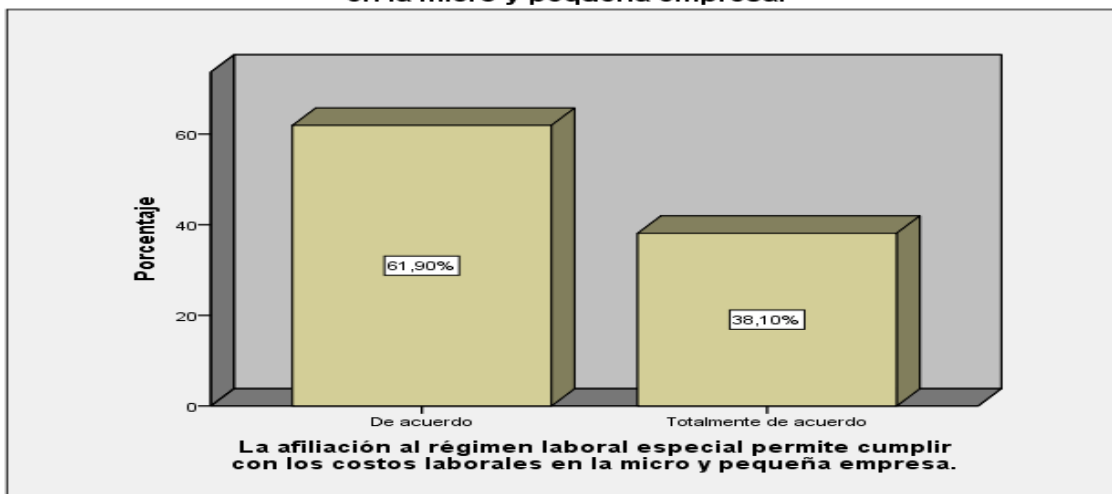
Tabla 8. Item 1

La afiliación al régimen laboral especial permite cumplir con los costos laborales en la micro y pequeña empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	26	61,9	61,9	61,9
	Totalmente de acuerdo	16	38,1	38,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 1

La afiliación al régimen laboral especial permite cumplir con los costos laborales en la micro y pequeña empresa.



Interpretación:

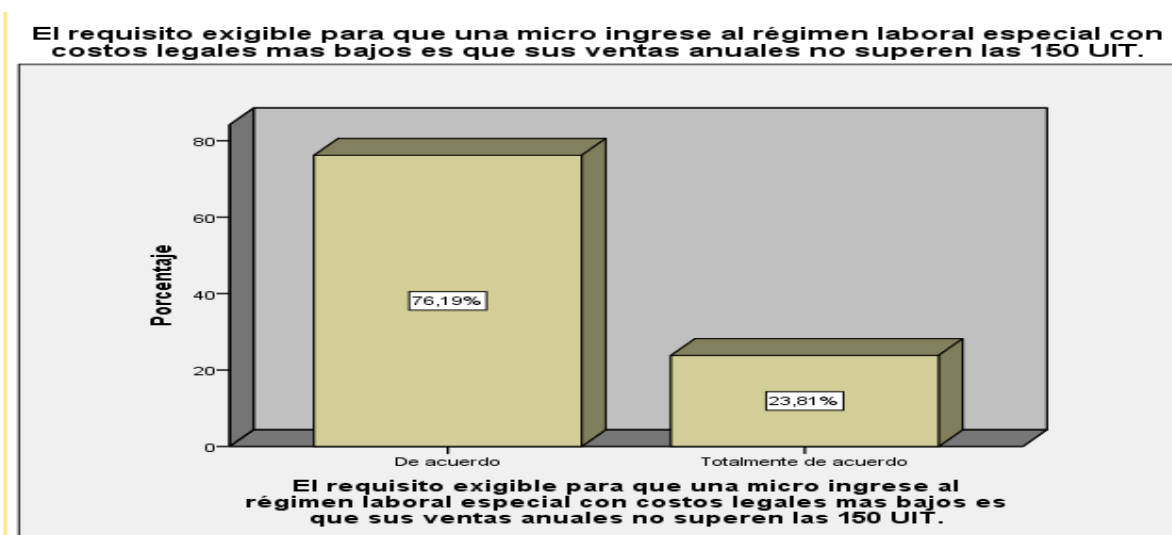
Se puede apreciar mediante la aplicación de la encuesta a las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018, que la gran mayoría está de acuerdo que la afiliación al régimen laboral especial les permite cumplir con los costos laborales y el otro porcentaje está totalmente de acuerdo en que este régimen reduce los costos del personal haciendo factible el cumplimiento de los costos laborales, debido que al ser empresas dedicadas al rubro de servicios el mayor costo para sus operaciones es el costo laboral del personal. Así mismo, un gran de numero de estas son micro y pequeñas empresas.

Tabla 9. Ítem 2

El requisito exigible para que una micro ingrese al régimen laboral especial con costos legales mas bajos es que sus ventas anuales no superen las 150 UIT.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	32	76,2	76,2	76,2
	Totalmente de acuerdo	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 2



Interpretación

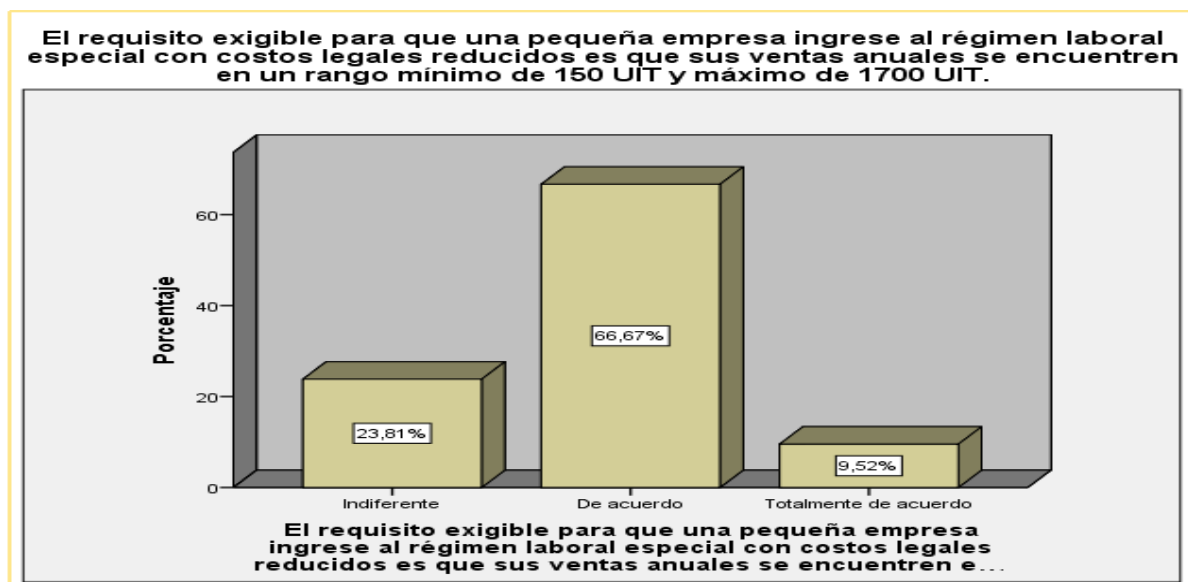
De la encuesta realizada a las empresas del rubro de agencia de viajes, del distrito de Lima, año 2018, en su gran mayoría están de acuerdo que el requisito que se les exige para ingresar al régimen laboral especial y ser considerada como micro empresa, es que sus ventas anuales no superen las 150 UIT, así mismo consideran que sus costos legales son más bajos, en este régimen, y el otro porcentaje está totalmente de acuerdo en que los costos legales se reducen dentro del régimen laboral especial.

Tabla 10. Ítem 3

El requisito exigible para que una pequeña empresa ingrese al régimen laboral especial con costos legales reducidos es que sus ventas anuales se encuentren en un rango mínimo de 150 UIT y máximo de 1700 UIT.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	10	23,8	23,8	23,8
	De acuerdo	28	66,7	66,7	90,5
	Totalmente de acuerdo	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 3



Interpretación

De la encuesta aplicada a las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018, la gran mayoría de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo que el requisito que se les exige para ingresar al régimen laboral especial y ser considerada como pequeña empresa, es que sus ventas anuales sean superiores a 150 UIT pero no mayor de 1700 UIT, así mismo un porcentaje menor se muestra indiferente al considerar que el requisito exigible para que una pequeña empresa se afilie al régimen laboral especial con costos legales reducidos es que sus ventas anuales sean superior a 150 UIT, pero no mayor a 1700 UIT, por juicio personal, falta de interés o desconocimiento sobre el tema.

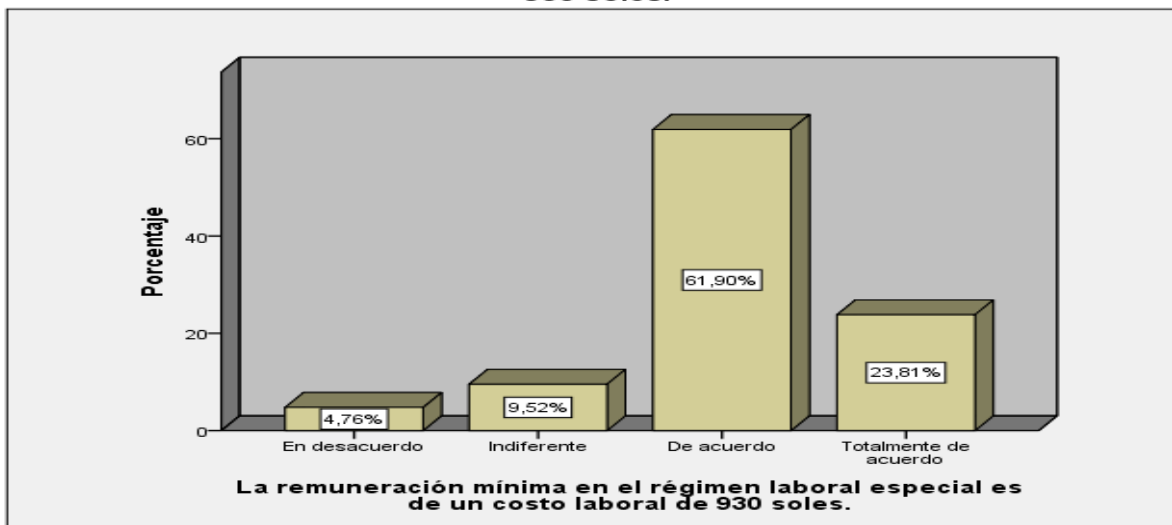
Tabla 11. Ítem 4

La remuneración mínima en el régimen laboral especial es de un costo laboral de 930 soles.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	Indiferente	4	9,5	9,5	14,3
	De acuerdo	26	61,9	61,9	76,2
	Totalmente de acuerdo	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 4

La remuneración mínima en el régimen laboral especial es de un costo laboral de 930 soles.



Interpretación

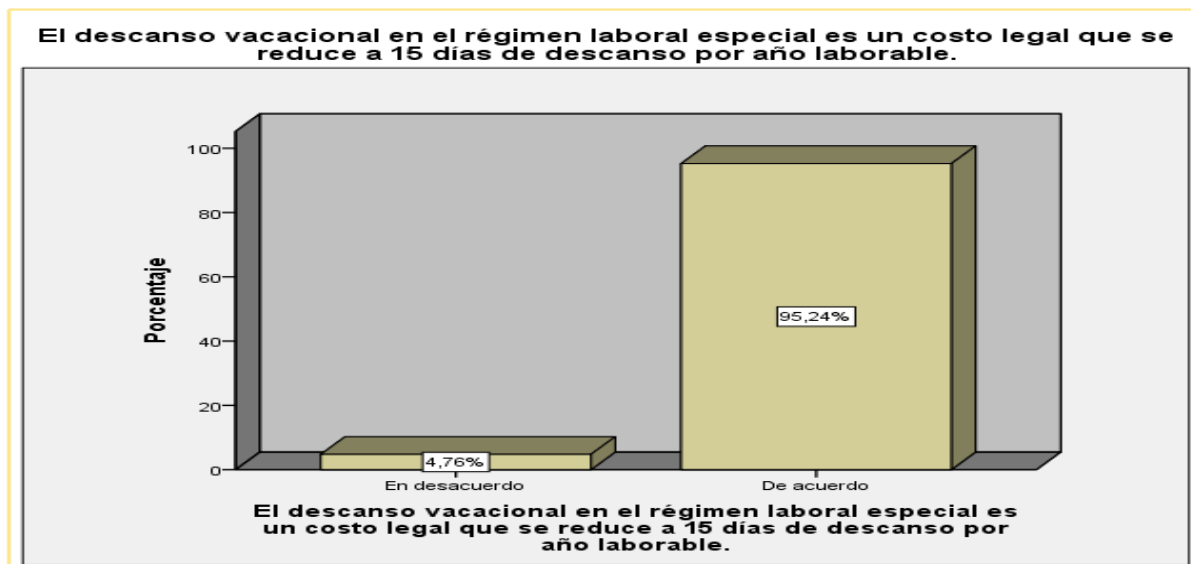
De la encuesta aplicada a las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018, se obtuvo como resultado que más de un 60% de los encuestados está de acuerdo que la remuneración mínima para el año en curso es de 930 soles, ya sea para micro o pequeña empresa que se encuentre en el régimen laboral especial, así mismo más de 20% está totalmente de acuerdo en asumir este costo como pago al trabajador como remuneración mínima, en cambio cerca de 10% de muestra indiferente ante esta situación, debido a que en muchos casos no cumplen con la remuneración mínima, por tener trabajadores trabajando a medio tiempo, o porque son negocios donde trabajan solo familiares.

Tabla 12. ítem 5

El descanso vacacional en el régimen laboral especial es un costo legal que se reduce a 15 días de descanso por año laborable.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	De acuerdo	40	95,2	95,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 5



Interpretación

De la encuesta realizada a las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018, la gran mayoría de los encuestados están de acuerdo que el descanso vacacional para un trabajador que labora en una micro y pequeña empresa que está afiliada al régimen laboral especial, solo tiene derecho a 15 días de descanso por concepto de vacaciones, por cada año laborable, reduciendo a la mitad los días de vacaciones con respecto al régimen común, en cambio un pequeño porcentaje se muestra en desacuerdo, con esta postura pues consideran que el descanso vacacional en el régimen laboral especial no se reduce a 15 días.

Tabla 13. ítem 6

Las dos primeras horas extras en el régimen laboral especial tiene un costo legal que no puede ser inferior al 25% por hora calculada sobre la remuneración mensual del trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	Indiferente	4	9,5	9,5	14,3
	De acuerdo	20	47,6	47,6	61,9
	Totalmente de acuerdo	16	38,1	38,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 6



Interpretación.

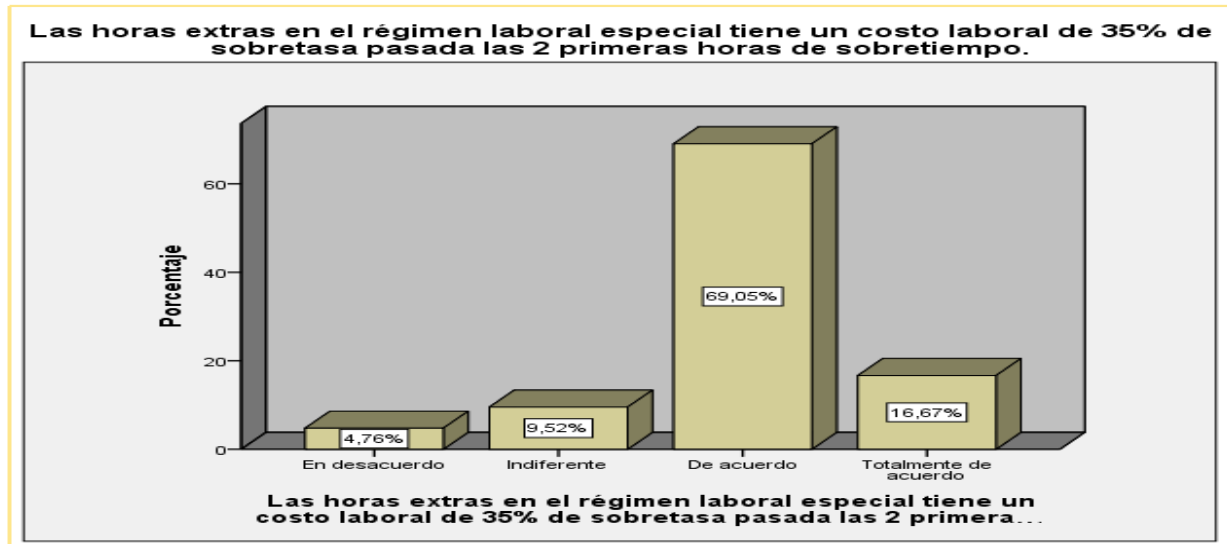
De la encuesta realizada a las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018, la mayoría está de acuerdo que las dos primeras horas extras para las empresas que se encuentren en el régimen laboral especial no debe ser inferior al 25% por hora extra calculada sobre la remuneración del trabajador, en esa misma línea, en cambio un porcentaje menor son indiferentes o están en desacuerdo en considerar que el pago de las 2 primeras horas extras en el régimen laboral especial no debe ser inferior al 25% por hora extra calculada sobre la remuneración del trabajador.

Tabla 14. Ítem 7

Las horas extras en el régimen laboral especial tiene un costo laboral de 35% de sobretasa pasada las 2 primeras horas de sobretiempo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	Indiferente	4	9,5	9,5	14,3
	De acuerdo	29	69,0	69,0	83,3
	Totalmente de acuerdo	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 7



Interpretación:

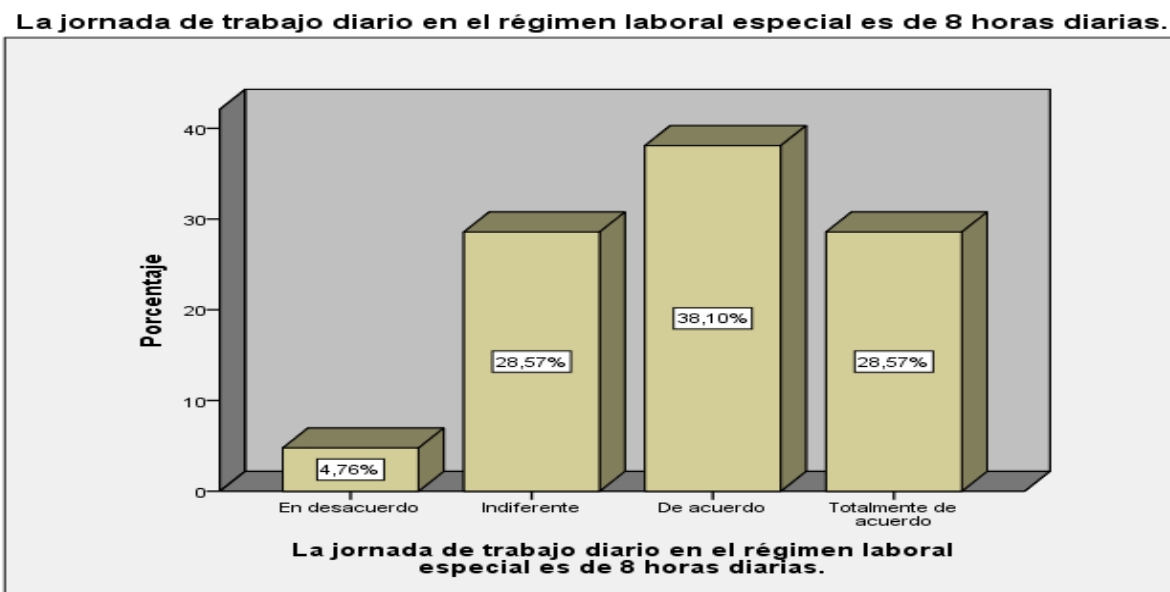
De la encuesta realizada a las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018, una gran cantidad de ellos, están de acuerdo o totalmente de acuerdo, al considerar que las horas extras en el régimen laboral especial tiene un costo laboral de sobretasa pasada las 2 primeras horas extras, este concepto que debe ser pagado al trabajador, de lo contrario la empresa puede incurrir en faltas, que pueden generar multas por parte del ente supervisor como es la Sunafil, en cambio en menor porcentaje se muestran indiferentes o en desacuerdo al considerar que se deben pagar horas extras con una sobretasa del 35% pasada las dos primeras horas extras, en la empresas que se encuentren en el régimen laboral especial.

Tabla 15. Ítem 8

La jornada de trabajo diario en el régimen laboral especial es de 8 horas diarias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	Indiferente	12	28,6	28,6	33,3
	De acuerdo	16	38,1	38,1	71,4
	Totalmente de acuerdo	12	28,6	28,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 8



Interpretación:

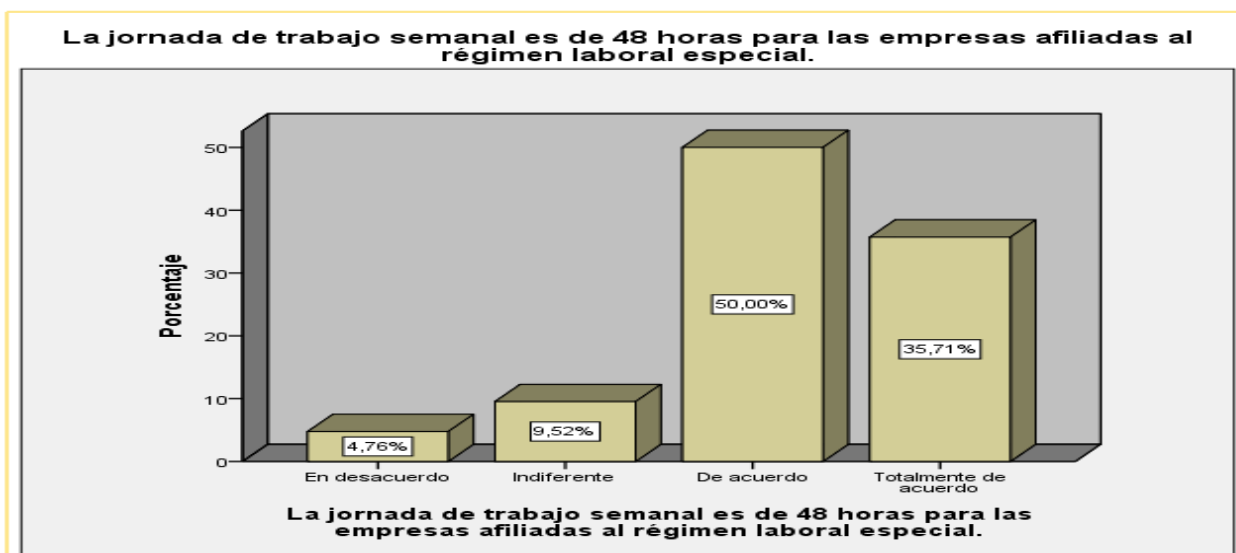
De la encuesta realizada a las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018, podemos inferir según los datos recopilados que la mayoría se encuentra de acuerdo o totalmente de acuerdo al considerar que la jornada de trabajado para los trabajadores de la micro y pequeña empresa que se encuentren el régimen laboral especial es de 8 horas diarias, consecutivas incluyendo en dicho horario, el refrigerio de mínimo 45 minutos, en cambio en un porcentaje regular se muestran indiferentes o en desacuerdo al considerar que la jornada laboral de trabajo diario es de 8 horas diarias, debido a que laboran más horas de lo permitido por la ley y el refrigerio son menores a 45 minutos.

Tabla 16. Ítem 9

La jornada de trabajo semanal es de 48 horas para las empresas afiliadas al régimen laboral especial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	Indiferente	4	9,5	9,5	14,3
	De acuerdo	21	50,0	50,0	64,3
	Totalmente de acuerdo	15	35,7	35,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 9



Interpretación

De la encuesta realizada a las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018, se infiere que la mayoría de los encuestados se encuentran de acuerdo o totalmente de acuerdo al indicar que la jornada de trabajo semanal para las micro y pequeñas empresas que se encuentran afiliadas al régimen laboral especial es de 48 horas, en el cual debe tener un mínimo de 24 horas consecutivas de descanso, que puede ser un fin de semana o día de semana, según el contrato con el trabajador, en cambio un grupo menor se muestran indiferentes o en desacuerdo al considerar que la jornada de trabajo semana para las micro y pequeñas empresas afiliadas al régimen laboral especial es de 48 horas, debido a que laboran más horas de las permitidas por ley, en algunos casos no tienen descanso al ser empresas familiares.

Tabla 17. Ítem 10

La gratificación es un costo legal que no asumen las micro empresas pertenecientes al régimen laboral especial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	Indiferente	4	9,5	9,5	14,3
	De acuerdo	28	66,7	66,7	81,0
	Totalmente de acuerdo	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 10



Interpretación:

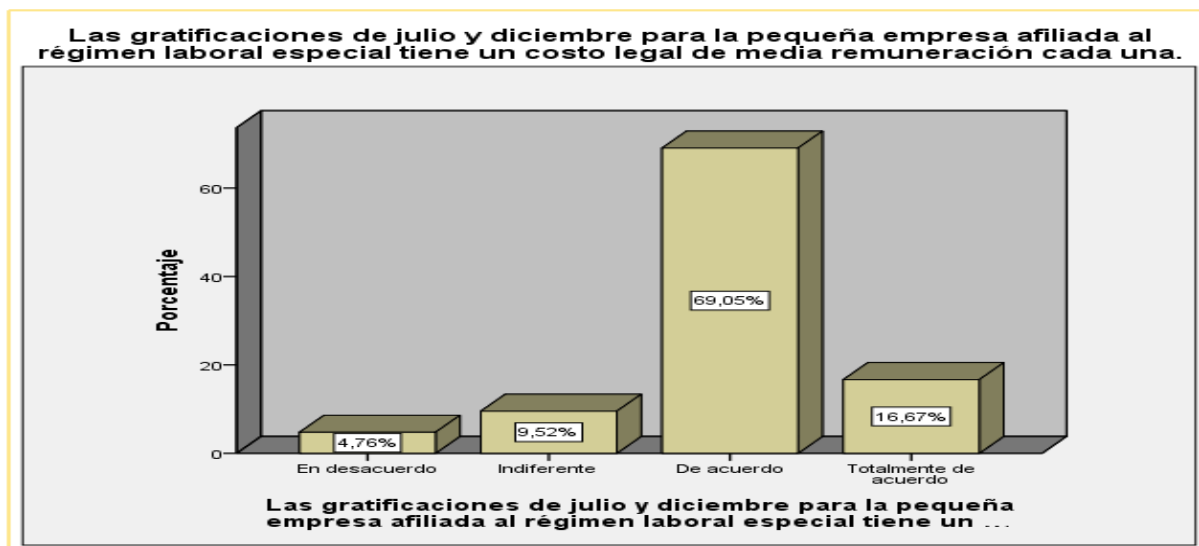
De la encuesta realizada, a las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018, en su mayoría los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo al considerar que la gratificación es un costo legal que no asumen las micro empresas afiliadas al régimen laboral especial, el cual es una remuneración completa por los meses de julio y diciembre cada una respectivamente, dicha remuneración es sobre el sueldo completo que se le paga al trabajador sin descuentos, los cuales deben ser depositados hasta el 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente, en cambio en un menor porcentaje, se muestran indiferentes o en desacuerdo al considerar que la gratificación es un costo legal que no asumen las micro empresas, por desconocimiento o por inseguridad respecto al tema.

Tabla 18. Ítem 11

Las gratificaciones de julio y diciembre para la pequeña empresa afiliada al régimen laboral especial tiene un costo legal de media remuneración cada una.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	Indiferente	4	9,5	9,5	14,3
	De acuerdo	29	69,0	69,0	83,3
	Totalmente de acuerdo	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 11



Interpretación:

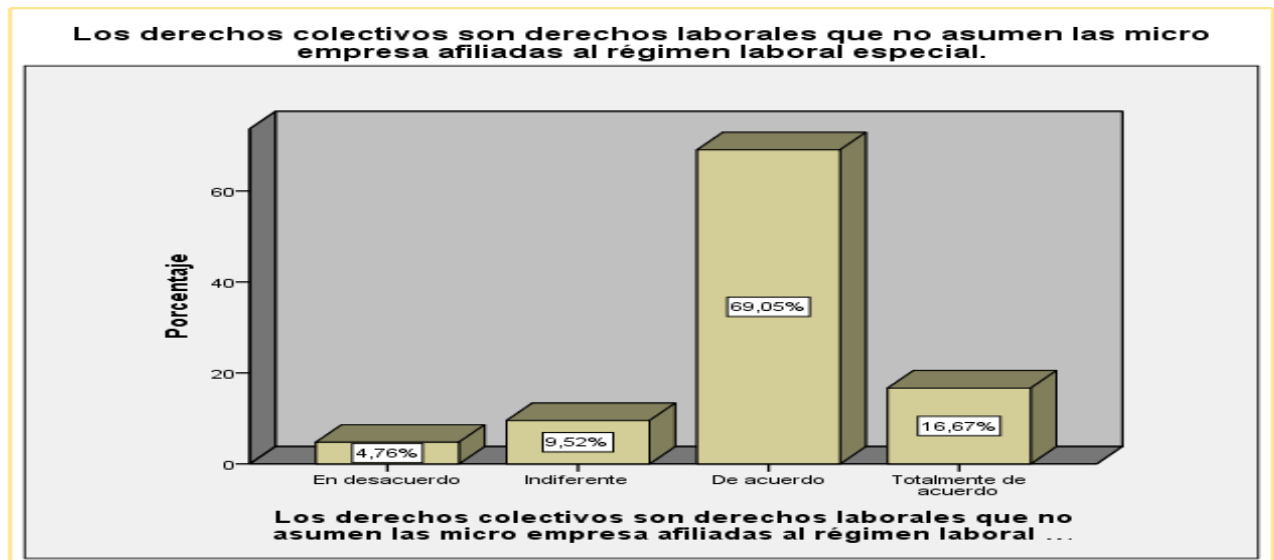
Según los datos recopilados de la encuesta aplicada a las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018, la gran mayoría de los encuestados se muestran de acuerdo o totalmente de acuerdo al considerar que las gratificaciones de los meses de julio y diciembre para la pequeña empresa afiliada al régimen laboral especial es de media remuneración cada una respectivamente, es decir la mitad de un sueldo completo por cada gratificación, reducción significativa con respecto al régimen común que se paga un sueldo completo por cada gratificación, en cambio un pequeño porcentaje se muestra indiferente o en desacuerdo al considerar que las gratificaciones de julio y diciembre para la pequeña empresa afiliada al régimen laboral especial tiene un costo legal de media remuneración cada una, por desconocimiento o por juicio personal.

Tabla 19. Ítem 12

Los derechos colectivos son derechos laborales que no asumen las micro empresa afiliadas al régimen laboral especial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	Indiferente	4	9,5	9,5	14,3
	De acuerdo	29	69,0	69,0	83,3
	Totalmente de acuerdo	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 12



Interpretación:

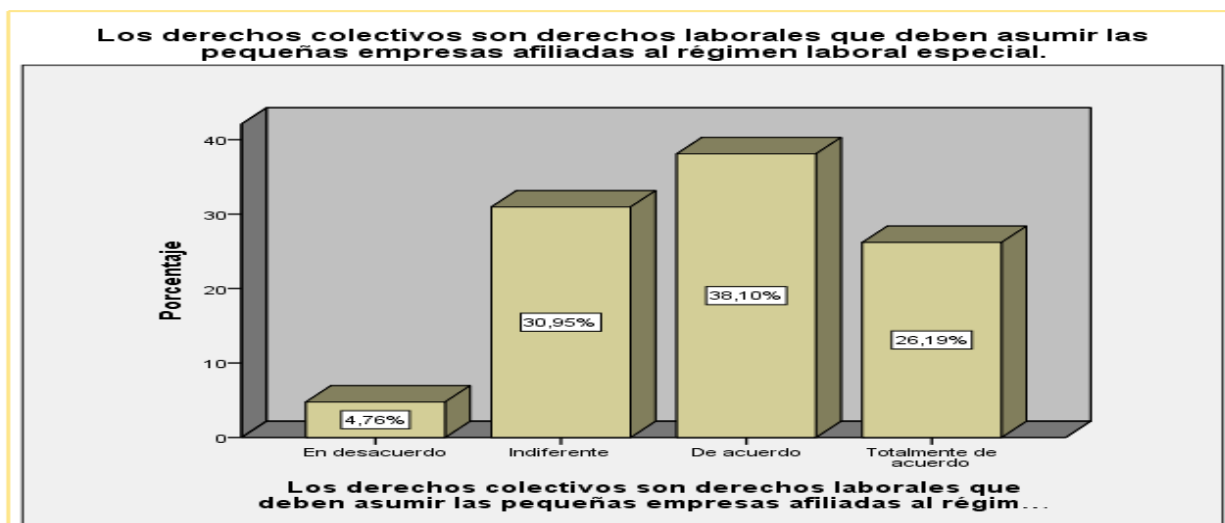
De la encuesta aplicada a las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018, según los datos recopilados inferimos que la mayoría de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo al considerar que los derechos colectivos son derechos laborales que no asumen las micro empresas afiliadas al régimen laboral especial, los trabajadores no tienen derecho a sindicalizarse si se encuentran laborando en una micro empresa afiliada al régimen laboral especial, en cambio una pequeña porción se muestran indiferentes o en desacuerdo al considerar que los derechos colectivos son derechos laborales que no asumen las micro empresas afiliadas al régimen laboral especial, por desconocimiento , juicio personal o inseguridades respecto al tema.

Tabla 20. Ítem 13

Los derechos colectivos son derechos laborales que deben asumir las pequeñas empresas afiliadas al régimen laboral especial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	Indiferente	13	31,0	31,0	35,7
	De acuerdo	16	38,1	38,1	73,8
	Totalmente de acuerdo	11	26,2	26,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 13



Interpretación:

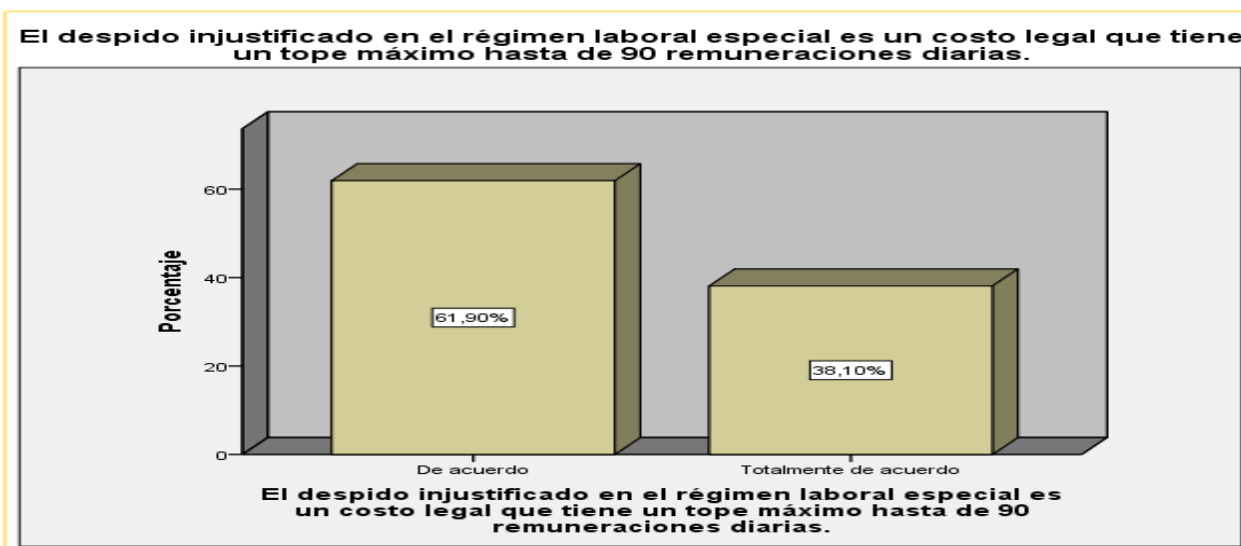
De la encuesta aplicada a las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018, según los datos recopilados inferimos que la mayoría de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo al considerar que los derechos colectivos son derechos laborales que no asumen las pequeñas empresas afiliadas al régimen laboral especial, los trabajadores no tienen derecho a sindicalizarse si se encuentran laborando en una micro empresa afiliada al régimen laboral especial, en cambio una pequeña porción se muestran indiferentes o en desacuerdo al considerar que los derechos colectivos son derechos laborales que no asumen las micro empresas afiliadas al régimen laboral especial, por desconocimiento, juicio personal o inseguridades respecto al tema.

Tabla 21. Ítem 14

El despido injustificado en el régimen laboral especial es un costo legal que tiene un tope máximo hasta de 90 remuneraciones diarias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	26	61,9	61,9	61,9
	Totalmente de acuerdo	16	38,1	38,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 14



Interpretación:

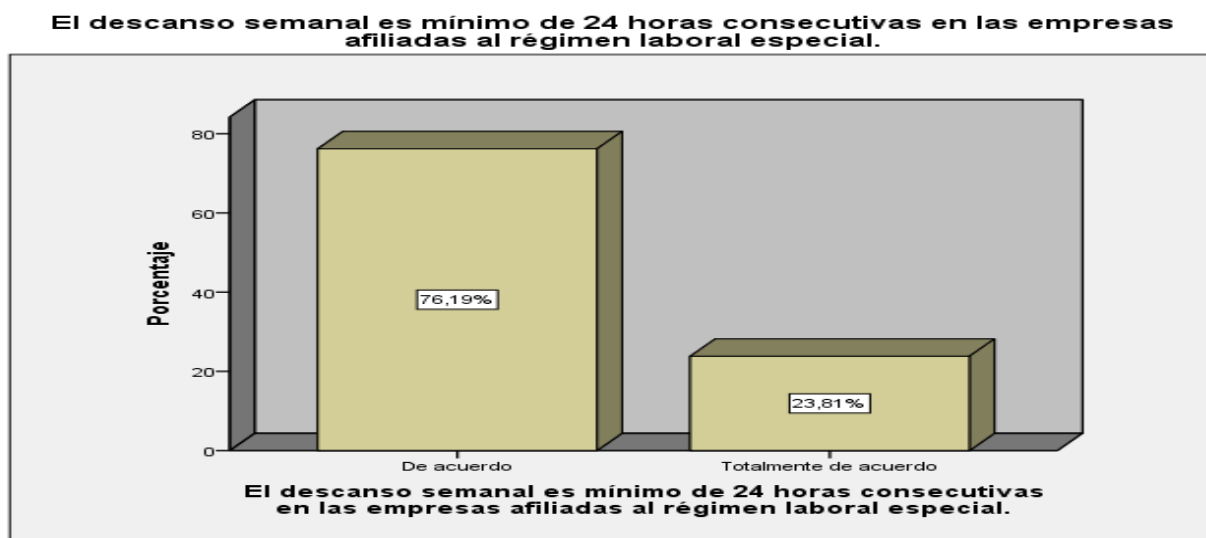
De la encuesta aplicada a las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018, el total de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo, al considerar que el despido injustificado en el régimen laboral especial es un costo legal que tiene un tope de hasta 90 remuneraciones diarias para las empresas afiliadas al régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa, al despedir a un trabajador sin ninguna justificación razonable las micro y pequeñas empresas deben asumir un costo de hasta 90 remuneraciones diarias en compensación por despedir a un trabajador son ninguna justificación.

Tabla 22. Ítem 15

El despido injustificado en el régimen laboral especial es un costo legal que tiene un tope máximo hasta de 90 remuneraciones diarias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	26	61,9	61,9	61,9
	Totalmente de acuerdo	16	38,1	38,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 15



Interpretación:

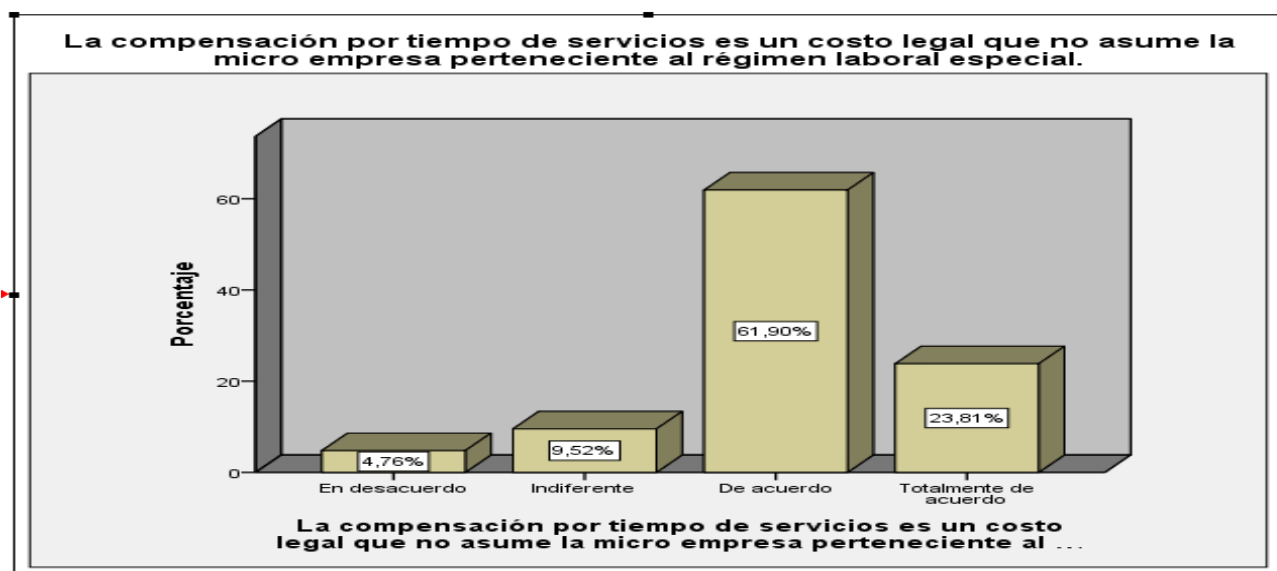
De acuerdo a la encuesta realizada a las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018, el total de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo al considerar que el descanso semanal es de 24 horas consecutivas como mínimo para las micro y pequeñas empresas afiliadas al régimen laboral especial, dicho descanso puede ser un fin de semana o día de semana de acuerdo a lo estipulado en el contrato entre el trabajador y el empleador.

Tabla 23. Ítem 16

La compensación por tiempo de servicios es un costo legal que no asume la micro empresa perteneciente al régimen laboral especial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	Indiferente	4	9,5	9,5	14,3
	De acuerdo	26	61,9	61,9	76,2
	Totalmente de acuerdo	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 16



Interpretación

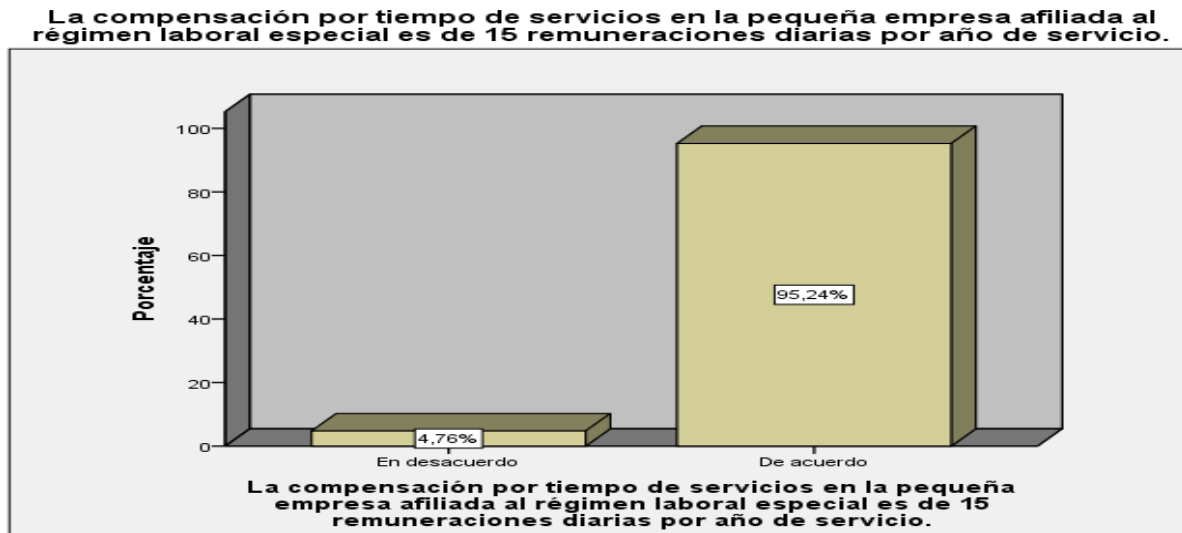
De acuerdo a la encuesta realizada a las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018 la mayoría de encuestados se muestra de acuerdo y totalmente de acuerdo al considerar que la compensación por tiempo de servicios es un costo legal que no asume la micro empresa afiliada al régimen laboral especial, este costo legal lo pagan todas las empresas ante un eventual despido del trabajador o hay culminado su trabajo , es una forma de protección del trabajador, que debe asumir la empresa, en cambio un porcentaje pequeño es indiferente o esta en desacuerdo al considerar que la compensación por tiempo de servicios es un costo legal que no asume la micro y pequeña empresa que pertenece al régimen laboral especial, por desconocimiento inseguridad o juicio personal del encuestado.

Tabla 24. Ítem 17

La compensación por tiempo de servicios en la pequeña empresa afiliada al régimen laboral especial es de 15 remuneraciones diarias por año de servicio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	De acuerdo	40	95,2	95,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 17



Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada a las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018, la gran mayoría de los encuestados se muestran de acuerdo al considerar que la compensación por tiempo de servicios en la pequeña empresa afiliada al régimen laboral especial es de 15 remuneración diarias por año de servicio, dichos pagan deben realizarse la quincena de mayo y la quincena de noviembre de cada año, en cambio un pequeño porcentaje se muestra en desacuerdo al considerar que el concepto por compensación por tiempo de servicios en la pequeña empresa afiliada al régimen laboral especial es de 15 remuneraciones diarias por año de servicio, por desconocimiento o juicio personal.

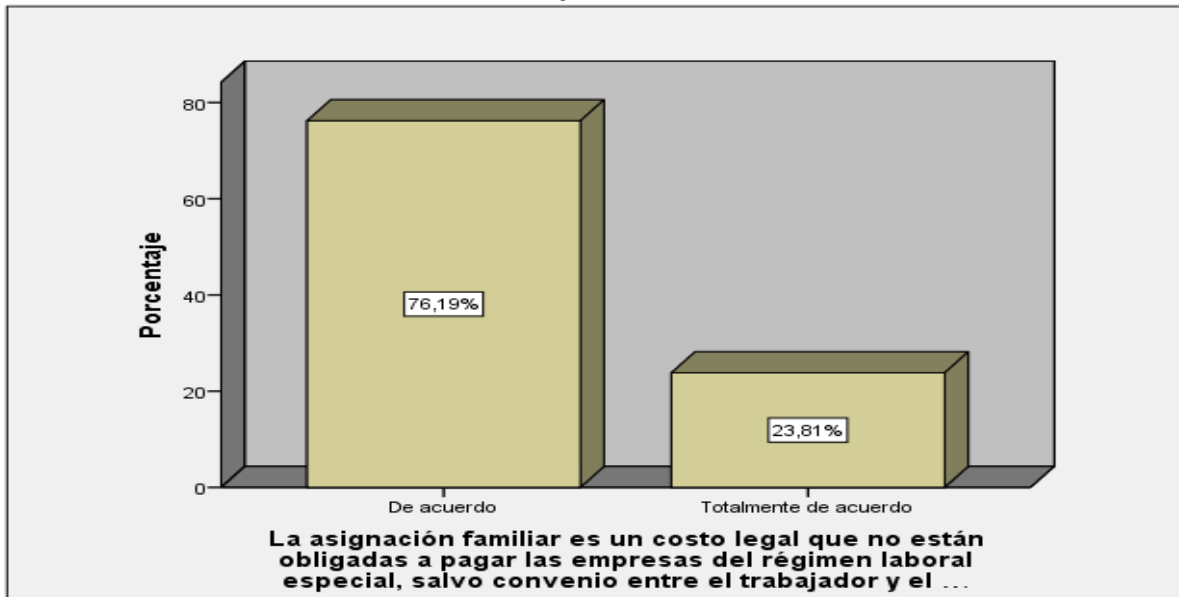
Tabla 25. Ítem 18

La asignación familiar es un costo legal que no están obligadas a pagar las empresas del régimen laboral especial, salvo convenio entre el trabajador y el empleador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	32	76,2	76,2	76,2
	Totalmente de acuerdo	10	23,8	23,8	100,0
Total		42	100,0	100,0	

Figura 18

La asignación familiar es un costo legal que no están obligadas a pagar las empresas del régimen laboral especial, salvo convenio entre el trabajador y el empleador.



Interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada a las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018, el total de los encuestados están de acuerdo al considerar que la asignación familiar es un costo legal que no están obligadas a asumir las empresas afiliadas al régimen laboral especial, salvo convenio entre el trabajador y el empleador, la asignación familiar es un costo que el empleador paga al trabajador, por cada hijo menor de 18 años, hasta 24 años siempre y cuando se encuentren estudiando.

Tabla 26. Ítem 19

La participación de las utilidades es un costo laboral que no asumen las empresas afiliadas al régimen laboral especial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	8	19,0	19,0	19,0
	De acuerdo	29	69,0	69,0	88,1
	Totalmente de acuerdo	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 19



Interpretación:

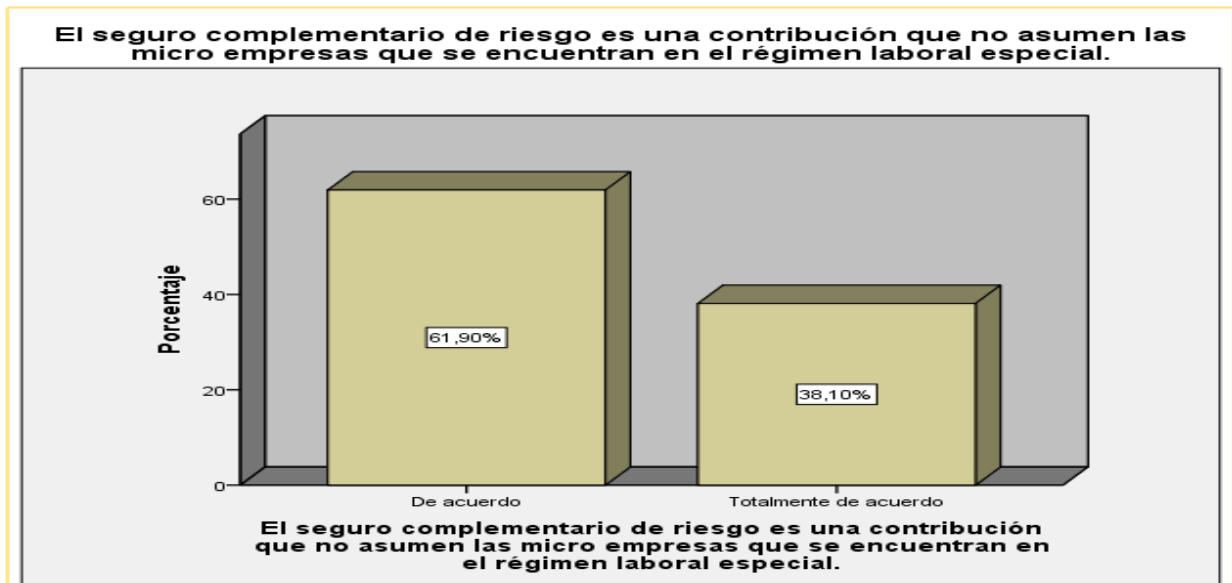
De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada a las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018, la mayoría de los encuestados están de acuerdo al considerar que la participación de las utilidades es un costo laboral que no asumen las micro y pequeñas empresas afiliadas al régimen laboral especial, este concepto en el rubro de comercio representa el 8% de las utilidades netas, el cual debe ser repartido entre todos los trabajadores que laboren en la empresa.

Tabla 27. Ítem 27

El seguro complementario de riesgo es una contribución que no asumen las micro empresas que se encuentran en el régimen laboral especial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	26	61,9	61,9	61,9
	Totalmente de acuerdo	16	38,1	38,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 20



Interpretación:

De acuerdo a la encuesta realizada a las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018, se obtiene como resultado que la totalidad de los encuestados se encuentran de acuerdo o totalmente de acuerdo al considerar que el seguro complementario de trabajo de riesgo es una contribución que no asumen las micro empresas afiliadas al régimen laboral especial, este concepto debe ser contratado por la empresa en caso los trabajadores estén expuestos a situaciones de riesgo físicos y/o enfermedades.

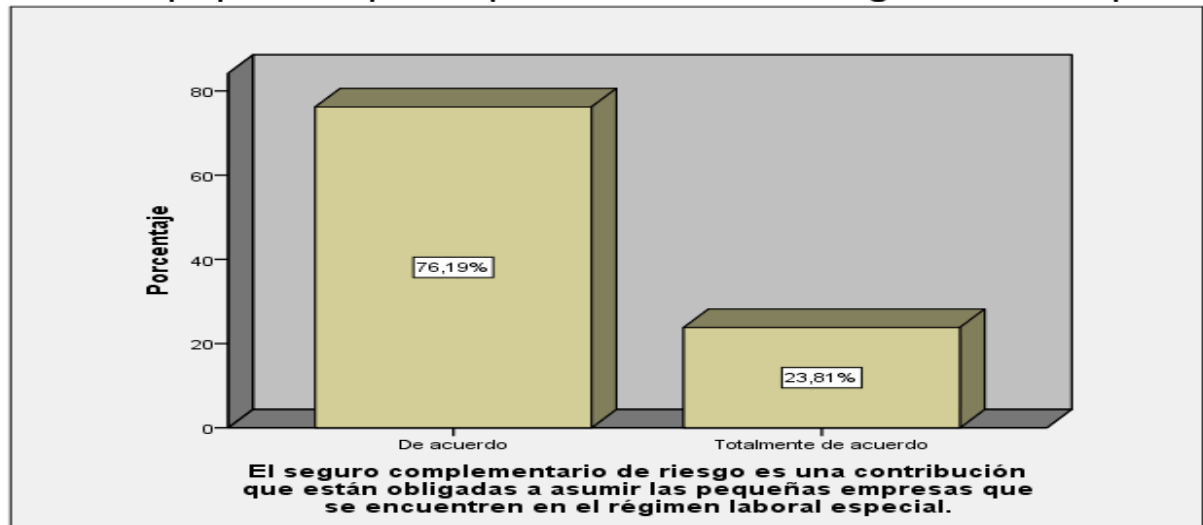
Tabla 28. Ítem 21

El seguro complementario de riesgo es una contribución que están obligadas a asumir las pequeñas empresas que se encuentren en el régimen laboral especial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	32	76,2	76,2	76,2
	Totalmente de acuerdo	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 21

El seguro complementario de riesgo es una contribución que están obligadas a asumir las pequeñas empresas que se encuentran en el régimen laboral especial.



Interpretación

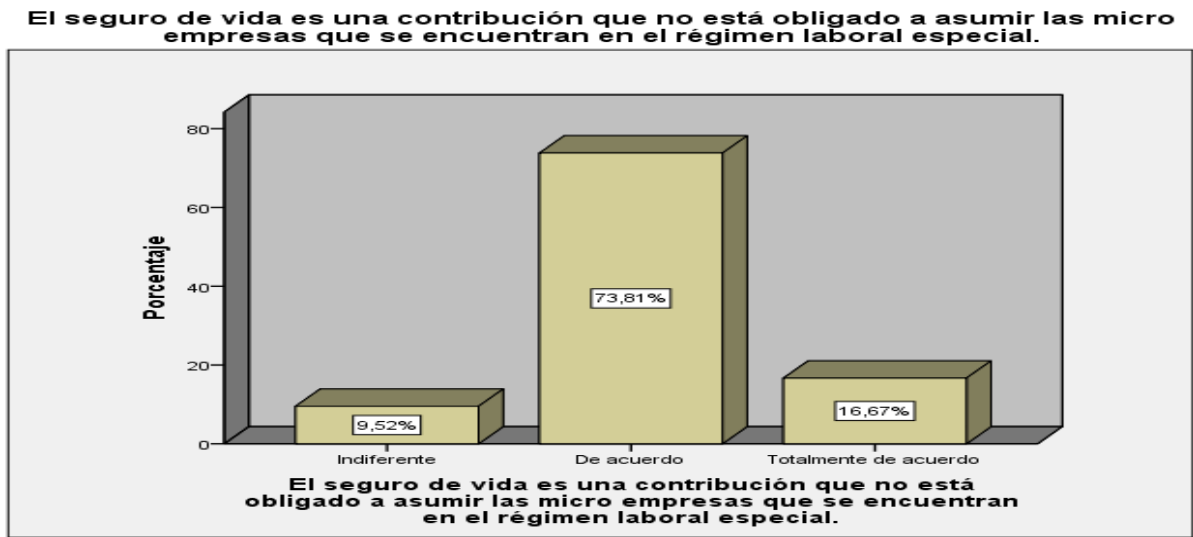
De acuerdo a la encuesta realizada a las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018, se obtiene como resultado la totalidad de las personas se encuentran de acuerdo o totalmente de acuerdo al considerar que el seguro complementario de trabajo de riesgo es una contribución que no asumen las pequeñas empresas afiliadas al régimen laboral especial, este concepto debe ser contratado por la empresa en caso los trabajadores estén expuestos a situaciones de riesgo físicos y/o enfermedades.

Tabla 29. Ítem 22

El seguro de vida es una contribución que no está obligado a asumir las micro empresas que se encuentran en el régimen laboral especial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	9,5	9,5	9,5
	De acuerdo	31	73,8	73,8	83,3
	Totalmente de acuerdo	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 22



Interpretación:

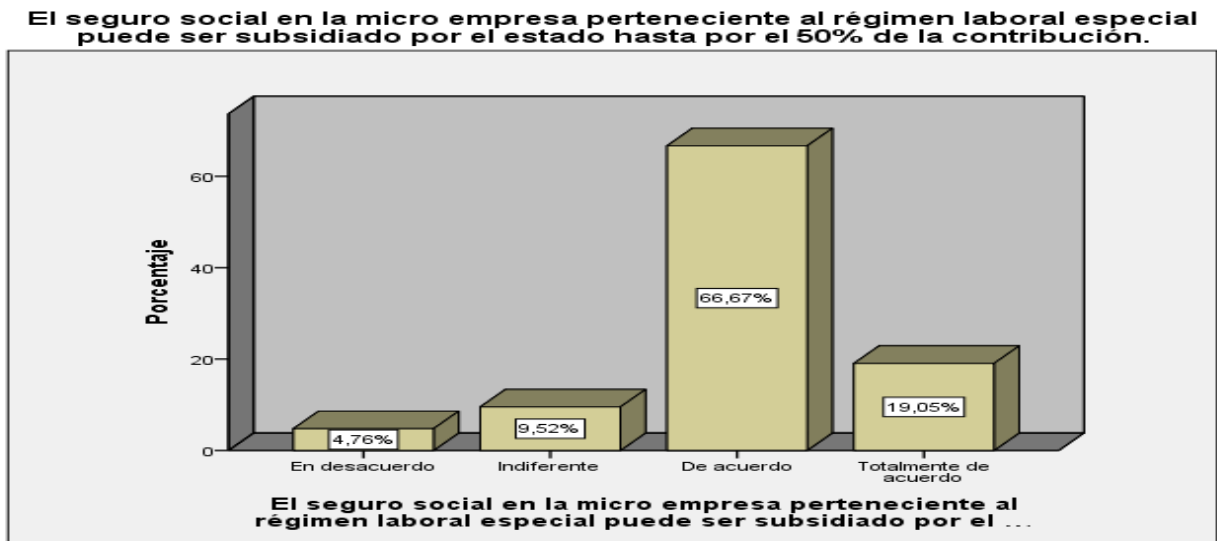
De acuerdo a la encuesta aplicada a las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018, la gran mayoría de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo al considerar que el seguro de vida es una contribución que no está obligada a asumir la micro empresa afiliadas al régimen laboral especial, esta contribución tiene la finalidad de cubrir el riesgo de muerte, supervivencia o invalidez del trabajador, en cambio en un porcentaje menor se muestra indiferente al considerar que el seguro de vida es una contribución que no está obligada a asumir el empleador de la micro y pequeña empresa afiliada al régimen, por criterio personal o desconocimiento respecto al tema.

Tabla 30. Ítem 23

El seguro social en la micro empresa perteneciente al régimen laboral especial puede ser subsidiado por el estado hasta por el 50% de la contribución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	Indiferente	4	9,5	9,5	14,3
	De acuerdo	28	66,7	66,7	81,0
	Totalmente de acuerdo	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 23



Interpretación:

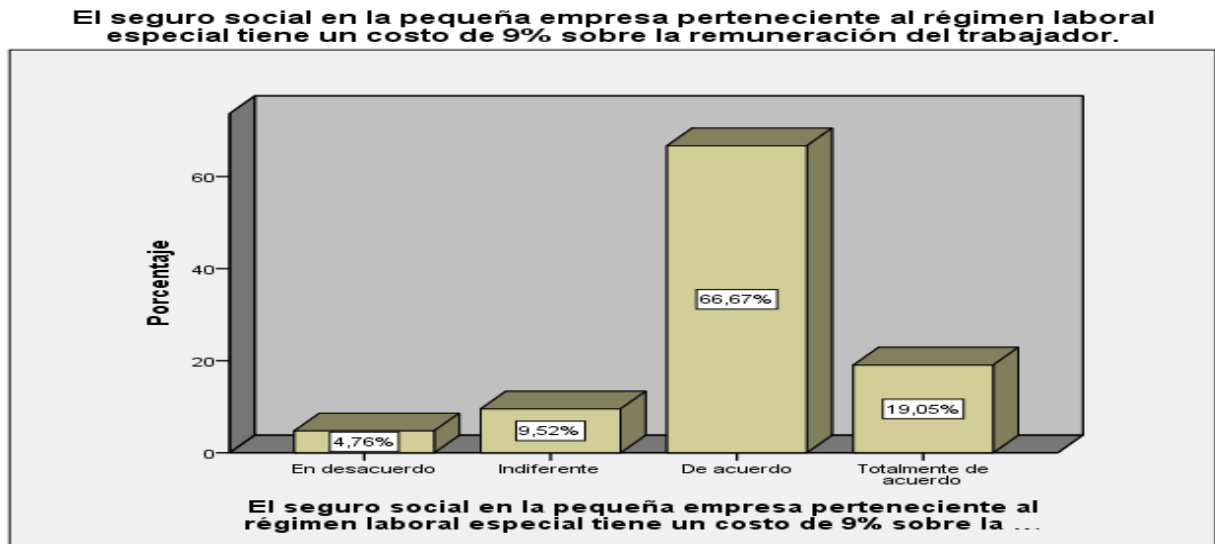
De acuerdo a la encuesta realizada a las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018, la mayoría de los encuestados se muestran de acuerdo o totalmente de acuerdo al considerar que el seguro social es una contribución que puede ser subsidiado por el estado hasta en un 50% del monto correspondiente por este concepto, siempre y cuando la micro empresa este afiliado al régimen laboral especial, en cambio un pequeño porcentaje se muestra en desacuerdo o indiferente respecto a que al subsidio que puede recibir la micro empresa afiliada al régimen laboral especial, por desconocimiento o juicio personal.

Tabla 31. Ítem 24

El seguro social en la pequeña empresa perteneciente al régimen laboral especial tiene un costo de 9% sobre la remuneración del trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	Indiferente	4	9,5	9,5	14,3
	De acuerdo	28	66,7	66,7	81,0
	Totalmente de acuerdo	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 24



Interpretación:

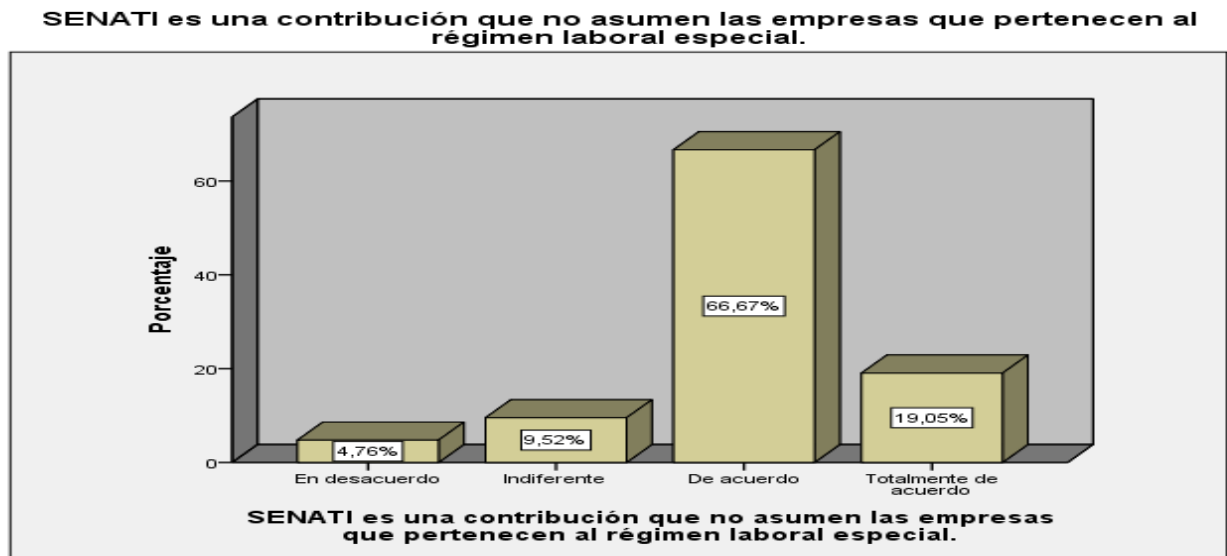
De acuerdo a la información proporcionada por la encuesta realizada a las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018, la mayoría de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo al considerar que el seguro social en la pequeña empresa perteneciente al régimen laboral especial tiene un costo de 9% sobre la remuneración del trabajador, este concepto debe ser pagado por el empleador de forma mensual, en cambio un pequeño porcentaje se muestra indiferente o en desacuerdo al considerar que el seguro social en la pequeña empresa perteneciente al régimen laboral especial tiene un costo de 9% , por juicio personal o por desconocimiento respecto al tema.

Tabla 32. Ítem 25

SENATI es una contribución que no asumen las empresas que pertenecen al régimen laboral especial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
	Indiferente	4	9,5	9,5	14,3
	De acuerdo	28	66,7	66,7	81,0
	Totalmente de acuerdo	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 25



Interpretación:

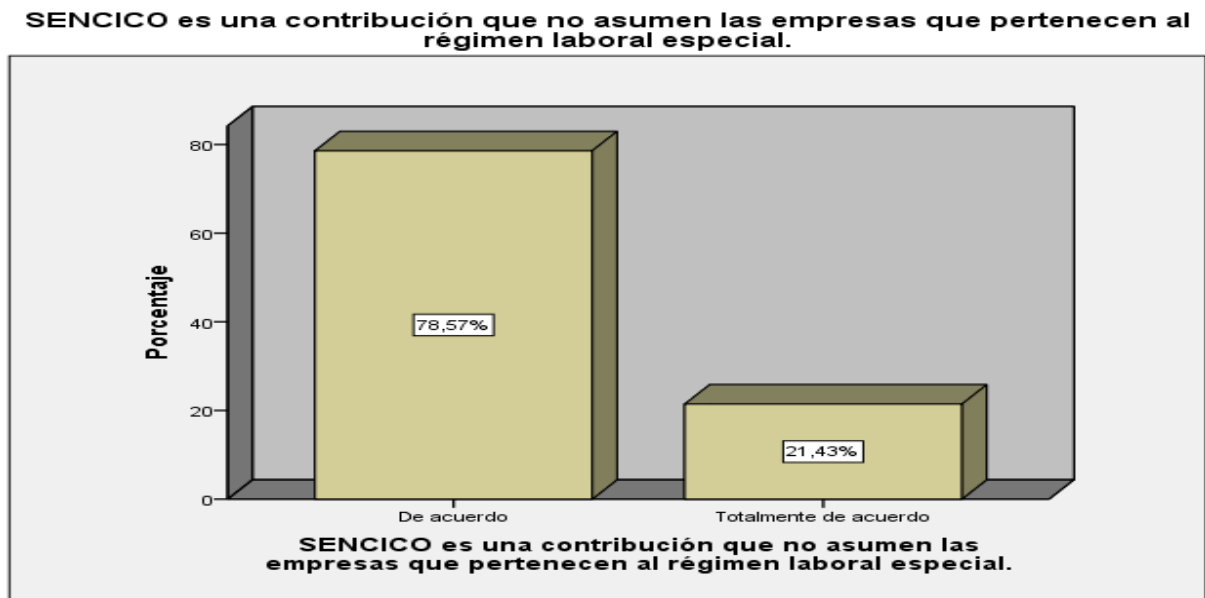
De acuerdo a la encuesta realizada en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018, la mayoría de los encuestados concuerda en estar de acuerdo o totalmente de acuerdo al considerar que el concepto por SENATI, es una contribución que no asumen las empresas que pertenecen al régimen laboral especial, además este concepto no aplica para las empresas del rubro de agencias, sino más bien para las empresas dedicadas a la industria, en cambio un porcentaje menor se muestra indiferente o en desacuerdo al considerar que SENATI, es una contribución que no asumen las empresas del régimen laboral especial, por desconocimiento o por juicio personal.

Tabla 33. Ítem 26

SENCICO es una contribución que no asumen las empresas que pertenecen al régimen laboral especial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	33	78,6	78,6	78,6
	Totalmente de acuerdo	9	21,4	21,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 26



Interpretación:

De acuerdo a la encuesta realizada en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018, la mayoría de los encuestados concuerda en estar de acuerdo o totalmente de acuerdo al considerar que el concepto por SENCICO, es una contribución que no asumen las empresas que pertenecen al régimen laboral especial, además este concepto no aplica para las empresas del rubro de agencias, sino más bien para las empresas dedicadas Al rubro de la construcción.

3.3 Prueba de normalidad

Tabla 34. Prueba de normalidad costos laborales

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
REGIMENLABORALESPECIAL	,537	42	,000	,284	42	,000
COSTOSLABORALES	,514	42	,000	,417	42	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para las variables en estudio el valor p (sig.) es menor a 0.05, por lo tanto, se determina que la población no es normal, por lo que se deberá usar una prueba no paramétrica.

Tabla 35. Prueba de normalidad para costos legales

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
REGIMENLABORALESPE CIAL	,537	42	,000	,284	42	,000
COSTOLEGAL	,540	42	,000	,222	42	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En las variables estudiadas el valor p (sig.) es menor a 0.05, por lo tanto, se verifica que la población no es normal, por lo que se deberá usar una prueba no paramétrica.

Tabla 36. Prueba de normalidad para contribuciones

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
REGIMENLABORALESPE CIAL	,537	42	,000	,284	42	,000
CONTRIBUCIONES	,514	42	,000	,417	42	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En las variables estudiadas el valor p (sig.) es menos de a 0.05, por lo tanto, se verifica que la población no es normal, por lo que se deberá usar una prueba no paramétrica.

3.4 prueba de validación de hipótesis

Correlación de Spearman

La prueba no paramétrica usada el siguiente estudio fue la correlación de Spearman, debido a que las escalas utilizadas son ordinales. El empleo de esta

prueba nos servirá para determinar la relación que existe entre las variables o categorías, el cual establece el coeficiente de correlación encontrado de acuerdo a la siguiente tabla.

Tabla 37. Correlación de Spearman

Magnitud de correlación	Significado
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis general

H1: Existe relación entre régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018.

H0: No existe relación entre el régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018.

Si el p-valor (sig.) > 0.05 , se acepta la hipótesis nula.

Si el p-valor (sig.) < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 38. Rho de Spearman Hipótesis general

Correlaciones

			REGIMENLAB ORALESPECI AL	COSTOSLAB ORALES
Rho de Spearman	REGIMENLABORALESPE CIAL	Coefficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	COSTOSLABORALES	Coefficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Interpretación:

Se aprecia en la tabla una sig. Bilateral de $0.000 < 0.05$, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, se aprecia que el coeficiente de correlación es de 0.679, lo cual significa que existe una correlación positiva media, por tal razón, se concluye que existe una relación entre régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018.

Hipótesis específica

H1: Existe relación entre régimen laboral especial y costos legales en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018.

H0: No existe relación entre el régimen laboral especial y costos legales en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018.

Si el p-valor (sig.) > 0.05 , se acepta la hipótesis nula.

Si el p-valor (sig.) < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 39. Correlaciones Régimen laboral especial y Costos laborales

Correlaciones			REGIMENLAB ORALESPECI AL	COSTOLEGA L
Rho de Spearman	REGIMENLABORALESPE CIAL	Coefficiente de correlación	1,000	,806**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	COSTOLEGAL	Coefficiente de correlación	,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Interpretación:

Se aprecia en la tabla una sig. Bilateral de $0.000 < 0.05$, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, se aprecia que el coeficiente de correlación es de 0.806, lo cual significa que existe una correlación positiva alta, por tal razón, se concluye que existe una relación entre régimen laboral especial y costos legales en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018.

H1: Existe relación entre régimen laboral especial y contribuciones en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018.

H0: No existe relación entre el régimen laboral especial y contribuciones en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018.

Si el p-valor (sig.) > 0.05 , se acepta la hipótesis nula.

Si el p-valor (sig.) < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 40. Correlación Régimen laboral especial y contribuciones

Correlaciones			REGIMENLAB ORALESPECI AL	CONTRIBUCI ONES
Rho de Spearman	REGIMENLABORALESPE CIAL	Coefficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	CONTRIBUCIONES	Coefficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Interpretación:

Se aprecia en la tabla una sig. Bilateral de $0.000 < 0.05$, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, se aprecia que el coeficiente de correlación es de 0.679, lo cual significa que existe una correlación positiva media, por tal razón, se concluye que existe una relación entre régimen laboral especial y contribuciones en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

Discusión

El presente trabajo servirá para confirmar que existe relación entre el régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018.

En tal sentido, de los datos obtenidos mediante esta investigación se puede inferir lo siguiente.

Se utilizó para la validez del instrumento el Alpha de Cronbach, cuyo resultado fue de 0.891 y 0.903 por cada una de las variables, que están divididos en 13 ítems cada uno, así mismo la confiabilidad del instrumento es de un nivel de 95%, garantizando un nivel de confiabilidad alta aquellos valores superiores a 0.71.

1. De acuerdo a los datos estadísticos resultantes, el régimen laboral especial tiene relación con los costos laborales en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018, esto debido a que en los resultados obtenidos de la hipótesis general en el cual se aplicó la prueba paramétrica de correlación de Spearman, donde se aprecia en la tabla una sig. Bilateral de $0.000 < 0.05$, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, se aprecia que el coeficiente de correlación es de 0.679, lo cual significa que existe una correlación positiva media, por tal razón, se concluye que existe una relación entre régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018. Estos resultados confirman el estudio realizado el estudio realizado por 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 de la ciudad de Trujillo, 2016*", como conclusión indican que existe una relación entre los costos laborales y el acogimiento al

régimen laboral especial de forma directamente proporcional, debido a que se verifica mediante la investigación, una reducción significativa de los desembolsos de dinero relacionados con el pago a los trabajadores y entidades relacionadas a la legislación laboral.

2. De acuerdo a los datos estadísticos resultantes, el régimen laboral especial tiene relación con los costos legales en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018, esto debido a que en los resultados obtenidos de la primera hipótesis específica en el cual se aplicó la prueba paramétrica de correlación de Spearman, Se aprecia en la tabla una sig. Bilateral de $0.000 < 0.05$, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, se aprecia que el coeficiente de correlación es de 0.806, lo cual significa que existe una correlación positiva alta, por tal razón, se concluye que existe una relación entre régimen laboral especial y costos legales en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018. Este resultado coincide con el estudio de Rosales (2017) en su tesis “Régimen laboral especial de las MYPES y su incidencia en la liquidez de la empresa comercial Walter E.I.R.L de Huánuco, 2017”, demuestra mediante su investigación que la afiliación al régimen laboral especial MYPE, incide en la reducción de los costos legales de la empresa, lo cual le permite tener mayor liquidez, haciendo posible afrontar sus obligaciones corrientes a corto plazo, para llegar a esta conclusión el investigador uso como herramientas de trabajo la encuesta y el análisis de ratios sobre la liquidez, antes y después del acogimiento al régimen laboral especial.

3. En el caso a los datos estadísticos resultantes de la segunda hipótesis de nuestra investigación donde se aplicó la prueba de correlación de Spearman, donde se aprecia en la tabla una sig. Bilateral de $0.000 < 0.05$, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, se aprecia que el coeficiente de correlación es de 0.679, lo cual

significa que existe una correlación positiva media, por tal razón, se concluye que existe una relación entre régimen laboral especial y contribuciones en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018. Así mismo este estudio se relaciona con la investigación realizada por Vega (2016), en su trabajo que lleva por nombre *“Incidencia del régimen laboral de las MYPES en el crecimiento empresarial del distrito de Huaraz, 2016”*, concluye mediante su investigación que existe relación entre el régimen laboral especial y las contribuciones que paga el empleador por cada trabajador, porque el estudio determina que acogerse al régimen laboral especial de micro y pequeña empresa, incide significativamente en el crecimiento empresarial, dado que contempla beneficios para el empleador al reducir significativamente las contribuciones que deben pagar las micro y pequeñas empresas a un trabajador que se acogen al régimen laboral especial, reduciendo la carga laboral, permitiendo a la empresa poder contratar más trabajadores, respetando los mínimos beneficios laborales de los mismos, aumentando la liquidez y la rentabilidad de la empresa. Así mismo este estudio se relaciona de cierta manera con la investigación de Benigno (2015), en su investigación titulado *“Beneficios del régimen laboral especial de la ley n° 28015 y su incidencia en la liquidez de la micro empresa seguridad J&M S.AC, del distrito de Trujillo, 2015”*, llega a la conclusión que la afiliación al régimen laboral especial por parte de la micro y pequeña empresa, se relaciona con las contribuciones, debido a que contiene beneficios que son aprovechados para la reducción de las contribuciones que asume el empleador por cada trabajador.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

Conclusiones

En el presente estudio, con el resultado obtenido permite concluir lo siguiente:

1. Se concluye que existe relación entre el régimen laboral especial y los costos laborales en las agencias del distrito de Lima, año 2018, debido a que la afiliación al régimen laboral especial permite a las micro y pequeñas empresas del rubro de agencias de viajes, reducir de manera significativa la carga laboral de sus trabajadores, por ejemplo muchos de los costos laborales como el pago por gratificaciones de los meses de julio y diciembre no son obligatorios para la micro empresa, en cambio la pequeña empresa, solo paga la mitad de la remuneración completa respectivamente por cada gratificación.
2. Se concluye que existe relación entre el régimen laboral especial y los costos legales, en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018, debido a que al afiliarse al régimen laboral especial las micro y pequeñas empresas gozan de beneficios que permite reducir sus costos legales, como la compensación por tiempo de servicios que en caso de la micro empresa no asumen este costo, en cambio la pequeña empresa solo asume 15 remuneraciones diarias como compensación por cada año que el trabajador haya laborado en la empresa.
3. Se concluye que existe relación entre el régimen laboral especial y las contribuciones en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018, debido a que afiliarse al régimen laboral especial permite a la micro y pequeña empresa del rubro de agencia de viajes, disminuir los egresos del empleador por el pago de las contribuciones como el seguro social, que en caso de la micro empresa es subsidiada por el estado hasta en un 50% de la contribución que está obligada a pagar por cada trabajador, y así mismo esta exonerada de otros pagos relacionados a la contribución.

CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES

Recomendaciones

De acuerdo a la información obtenida mediante la presente investigación, nos permite determinar las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a las micro y pequeñas empresas del rubro de agencias de viajes del distrito de Lima, afiliarse al régimen laboral especial, para acceder a los beneficios que permite a la empresa reducir de manera significativa sus costos laborales, pues los costos laborales para el rubro de servicios son determinantes para su supervivencia, debido a que los excesivos costos, puede llevar a las micro y pequeñas empresas a quebrar y así desaparecer en el mercado.
2. Es recomendable que las agencias de viajes del distrito de Lima se informen sobre todos beneficios que ofrece el régimen laboral especial, accedan a estos beneficios, el cual les va a permitir reducir los costos legales, para poder competir en igualdad de condiciones con las grandes empresas, y brindar trabajo de calidad a los ciudadanos, ayudando al desarrollo del país.
3. Es recomendable que se impulse desde el estado mayor difusión sobre el régimen laboral especial para la micro y pequeña empresa donde se muestra las ventajas que tiene el régimen laboral especial en cuanto al pago de contribuciones que son semi subsidiadas por el estado, haciendo campañas de información mediante los diversos organismos como Sunat, Ministerio de trabajo, medios de comunicación, así mismo nosotros los contadores tenemos la enorme tarea de ayudar en esta difusión comunicando de manera sencilla las ventajas de este régimen a las agencias de viajes que cumplan con los requisitos de micro y pequeña empresa y de esta manera contribuir al crecimiento de las micro y pequeñas empresa.

CAPÍTULO VII: REFERENCIAS

Bibliografía

- Actualidad empresarial. (2011). *Mypes aspectos laborales*. Recuperado de: http://aempresarial.com/web/libro_online/archivos/2011-02-14-mypes_11.pdf
- Aradas, A (2016). *Qué se consideran horas extraordinarias*. Recuperado de <https://www.cuestioneslaborales.es/que-se-consideran-horas-extraordinarias/>
- Arteaga, R. (10 de mayo de 2017). *Agencias turísticas [Mensaje de un blog]*. Recuperado de <http://rominaarteaga2ct.blogspot.com>
- Avalos, O (2011). *Derecho del trabajo y seguridad social*. Recuperado de <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2011/02/que-es-la-remuneracion.html>.
- Ávila, R. (2017). *¿Para qué sirve la UIT?* Recuperado de <https://www.grupoverona.pe/para-que-sirve-la-uit/>
- Beltrán, M. (2016). *Influencia de beneficios laborales en la formalización de la micro y pequeña empresa en la ciudad de puno, 2014-2015*. (Tesis de titulación) Recuperado de : <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/660/TESIS%20DNI%2045793963-74690746.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benigno, F. (2015). *“Beneficios del régimen laboral especial de la ley N° 28015 y su incidencia en la liquidez de la microempresa seguridad JYM S.A.C, del distrito de Trujillo, 2015”*. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/948/benignohipolito_fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carvajal, L. (2014). *Investigación aplicada*. Recuperado de <https://www.lizardo-carvajal.com/investigacion-aplicada/>
- Castillo, A. (2009). *Condiciones para el acceso al registro nacional de la micro y pequeña empresa*. Recuperado de

http://blog.pucp.edu.pe/blog/agustinacastillo/wp-content/uploads/sites/143/2009/01/CONDICIONES_ACCESO_REMYPE.pdf

Castillo, A. (2009). *Régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa establecido por la ley Mype*. Recuperado de http://aempresarial.com/web/revitem/4_9085_70542.pdf

Castillo, A. (2016). *Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa*. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/agustinacastillo/2016/10/09/regimen-laboral-especial-de-la-micro-y-pequena-empresa-apuntes-iniciales-a-proposito-de-las-modificaciones-introducidas-por-la-ley-no-30056-y-la-aprobacion-del-t-u-o-de-la-ley-mipyme-mediante-decre-2/>

Cornejo, C (2008). *Costos y sobrecostos laborales: Un reto para la creatividad Empresarial*. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/17479/17758>

Domínguez, M. (2011). *Derecho laboral individual*. Recuperado de http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/14_SESION/Contenido_14.pdf

Eliseo, J. (2011). *Costos y evaluación de proyectos*. México D.F.: Grupo Editorial Patria.

EsSalud. (2018). *Seguro Social del Perú - EsSalud*. Recuperado de <https://www.gob.pe/194-seguro-social-del-peru-essalud>

Fernández, M. (2017). *Qué es un contrato laboral*. Recuperado de: <https://www.empleare.com/que-es-un-contrato-laboral.html>

- Gaceta laboral. (2016). *¿Qué se entiende por grupo económico y vinculación económica?* Recuperado de <http://gacetalaboral.com/que-se-entiende-por-grupo-economico-y-vinculacion-economica/>
- Gerencie. (2018). *¿Qué es una hora extra?* Recuperado de <https://www.gerencie.com/que-es-una-hora-extra.html>
- Gestiopolis (2015). *Administración de sueldos y salarios*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-sueldos-y-salarios/>
- Hernández, D, Pelcastre, A, Reynoso, A y Suarez, V. (2009). "*Impacto económico de las PYMES en México, 2009*". Recuperado de <https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/6627/CP2009%20H463d.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México DF, México: Mcgraw-hill/interamericana editores s.a.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4.a ed.). D.F. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Huacha, J. (2009) *Aplicación de los procesos de promoción y formalización de las micro y pequeñas empresas como política laboral del estado y su incidencia en la generación de empleo en la región libertad*. (Tesis de titulación) Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5959/TESIS%20DOCTORADO%20JOSE%20HUACCHA%20ISPILCO.pdf?sequence=1>
- Infantes, G. (2010). *Régimen laboral de las MYPE*. Recuperado de http://aempresarial.com/asesor/adjuntos/registro_mype.pdf
- Infantes, M. (2010, 30 de setiembre). *El descanso vacacional*. Actualidad empresarial. Recuperado de http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_11512_33838.pdf

- Lalangui, D. (2017). *La Asignación Familiar*. Recuperado de <https://www.emprendimientocontperu.com/la-asignacion-familiar/>
- Martínez, J. (13 de noviembre de 2014). *Costos laborales*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://julissamirella.blogspot.com/2014/11/costos-laborales.html>
- Pedrahita, E. (2014). *Definición de vacaciones laborales*. Recuperado de <https://actualicese.com/2014/09/08/definicion-de-vacaciones-laborales/>
- Pérez, j y Merino, M. (2008). *Definición de seguro de vida*. Recuperado de <https://definicion.de/seguro-de-vida/>
- Puntriano, C. (27 de junio de 2014). *¿Cómo se calcula la gratificación de julio?* Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/tu-dinero/calcula-gratificacion-julio-64156>
- Quispe, M. (2015). *Régimen laboral de las mypes*. Recuperado de http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_17601_42502.pdf
- Roman, S. (2011). “*Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral en Bolivia, 2011*”. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144638/Costos%20laborales%2c%20econom%C3%ADa%20informal%20y%20reformas%20a%20la%20legislaci%C3%B3n%20laboral%20en%20Bolivia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosales, F. (2017). “*Régimen laboral especial de las MYPES y su incidencia en la liquidez en la liquidez de la empresa comercial Walter E.I.R.L, Huánuco 2017*”. Recuperado de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/424/T047_41416881_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y

RPP. (2013). *Ley Mype no formalizo a Mypes que se esperaba*. Recuperado de:
<http://rpp.pe/economia/economia/ley-mype-no-formalizo-a-mypes-que-se-esperaba-noticia-573470>

Sandoval, K. (2012). *El régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional*. (Tesis de titulación) Recuperada de:
[:http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/315406/2/sandoval_ck-pub.pdf](http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/315406/2/sandoval_ck-pub.pdf)

Santibáñez, J. (2015). *Prestaciones sociales para los trabajadores Peruanos*. Recuperado de: <http://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/prestaciones-sociales-para-los-trabajadores-peruanos/>

SENATI. (s/f). Que son Contribuciones. Recuperado de <http://www.senati.edu.pe/content/contribuciones>

SENCICO. (s/f). Que es Sencico. Recuperado de <https://www.sencico.gob.pe/publicaciones.php?id=77&dPrint=1>

Serkovic, G. (2017). *La remuneración mínima vital*. Recuperado de [https://elperuano.pe/noticia-la-remuneracion-minima-vital-51149.aspx%20\(accessed%20December%2030,%202017](https://elperuano.pe/noticia-la-remuneracion-minima-vital-51149.aspx%20(accessed%20December%2030,%202017)

Sunat (s/f). *Régimen laboral de la micro y pequeña empresa*. Recuperada de: <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/regimenLaboral.html>

Superintendencia de banca, seguros y AFP. (s/f). *Compensación por tiempo de servicios (CTS)*. Recuperado de <http://www.sbs.gob.pe/usuarios/informacion-financiera/productos-financieros/compensacion-por-tiempos-de-servicio-cts>

Tobacio, L. (2011). *“Formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos de cohesión social en Bogotá, 2015”*. Recuperado de

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/1622/TobaciaFerrerLuzJancey2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tomayo, J. (2016). *Beneficios sociales legales*. Recuperado de <http://gacetalaboral.com/beneficios-sociales-legales/>

Torres, M. (2014). Los costos laborales. Recuperado de <https://www.noticierocontable.com/los-costos-laborales-parte-i/>

Toyama, V. (2011). *Beneficios sociales en el Perú*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/109299002/Beneficios-Sociales-en-EI-Peru-CTS-Gratificaciones-Asignaciones-Seguro-de-Vida-Utilidades>

Vega, G. (2016). *“Incidencia del régimen laboral de las MYPES en el crecimiento empresarial en el distrito de Huaraz periodo 2013-2014”*. Recuperado de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1853/T033_47405375_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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”*. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10598/Gordillo%20Andrade%20Pedro%20-%20Vilchez%20Navarro%20Gissela%20Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wigoski, j. (14 de julio de 2010). *Metodología de la investigación*. [Mensaje de un blog]. Recuperado de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>

CAPÍTULO VIII: ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018

PROBLEMAS GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona el régimen laboral especial y los costos laborales en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018?	Determinar cómo se relaciona el régimen laboral especial con los costos laborales en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018.	El régimen laboral especial se relaciona con los costos laborales en las agencias de viajes del distrito de Cercado de Lima, año 2018.	<p>Variable 1 (x) Régimen laboral especial</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afiliación al régimen - Requisitos exigibles - Remuneración - Descanso vacacional - Horas extras - Jornada de trabajo - Gratificación - Derechos colectivos <p>Variable 2 (y) Costos laborales</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Despido injustificado - Descanso semanal - Compensación por tiempo de servicios - Asignación familiar - Participación de las utilidades - Seguro complementario de riesgo - Seguro de vida - Seguro social - SENATI - SENCICO 	<p>1. Tipo de investigación: Investigación Correlacional.</p> <p>2. Diseño de investigación: Diseño No experimental correlacional.</p> <p>3. Población: La población está conformada por 47 personas administradores y contadores de las agencias de viajes del distrito de Cercado de lima.</p> <p>4. Técnicas de recolección de datos: Encuesta a Los administradores y contadores de las agencias de viajes seleccionadas.</p> <p>5. Instrumento: Cuestionario elaborado por el investigador.</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS		
<p>¿De qué manera se relaciona el régimen laboral y los costos legales en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el régimen especial laboral y las contribuciones en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018?</p>	<p>Determinar de qué manera se relaciona el régimen laboral especial y los costos legales en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018.</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona el régimen laboral especial y las contribuciones en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018.</p>	<p>El régimen laboral especial se relaciona con los costos legales en las agencias de viajes del distrito de Cercado de Lima, año 2018.</p> <p>El régimen laboral especial se relaciona con las contribuciones en las agencias de viajes del distrito de Cercado de Lima, año 2018.</p>		

ANEXO N° 2: CUESTIONARIO

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS						
Régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes del distrito de Cercado de Lima, Año 2018						
Generalidades: La presente encuesta es anónima. Marque con una "X" la respuesta que considere conveniente Se requiere objetividad en las respuestas.						
Preguntas Generales 1.- Área donde labora 2.- Función que desempeña						
Encuesta						
ITEMS		VALORIZACION DE LIKERT				
		MUY EN DESACUERD O	EN DESACUERD O	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
		1	2	3	4	5
1	La afiliación al régimen laboral especial permite cumplir con los costos laborales en la micro y pequeña empresa.					
2	El requisito exigible para que una micro ingrese al régimen laboral especial con costos legales más bajos es que sus ventas anuales no superen las 150 UIT					
3	El requisito exigible para que una pequeña empresa ingrese al régimen laboral especial con costos legales reducidos es que sus ventas anuales se encuentren en un rango mínimo de 150 UIT y máximo de 1700 UIT					
4	La remuneración mínima en el régimen laboral especial es de un costo laboral de 930 soles					
5	El descanso vacacional en el régimen laboral especial es un costo legal que se reduce a 15 días de descanso por año laborable					
6	Las dos primeras horas extras en el régimen laboral especial tiene un costo legal que no puede ser inferior al 25% por hora calculada sobre la remuneración mensual del trabajador					
7	Las horas extras en el régimen laboral especial tiene un costo laboral de 35% de sobretasa pasada las 2 primeras horas de sobretiempo.					
8	La jornada de trabajo diario en el régimen laboral especial es de 8 horas diarias.					
9	La jornada de trabajo semanal es de 48 horas para las empresas afiliadas al régimen laboral especial					
10	La gratificación es un costo legal que no asumen las micro empresas pertenecientes al régimen laboral especial.					
11	Las gratificaciones de julio y diciembre para la pequeña empresa afiliada al régimen laboral especial tiene un costo legal de media remuneración cada una.					
12	Los derechos colectivos son derechos laborales que no asumen las micro empresa afiliadas al régimen laboral especial.					

13	Los derechos colectivos son derechos laborales que deben asumir las pequeñas empresas afiliadas al régimen laboral especial.					
14	El despido injustificado en el régimen laboral especial es un costo legal que tiene un tope máximo hasta de 90 remuneraciones diarias.					
15	El descanso semanal es mínimo de 24 horas consecutivas en las empresas afiliadas al régimen laboral especial					
16	La compensación por tiempo de servicios es un costo legal que no asume la micro empresa perteneciente al régimen laboral especial					
17	La compensación por tiempo de servicios en la pequeña empresa afiliada al régimen laboral especial es de 15 remuneraciones diarias por año de servicio					
18	La asignación familiar es un costo legal que no están obligadas a pagar las empresas del régimen laboral especial, salvo convenio entre el trabajador y el empleador					
19	La participación de las utilidades es un costo laboral que no asumen las empresas afiliadas al régimen laboral especial					
20	El seguro complementario de riesgo es una contribución que no asumen las micro empresas que se encuentran en el régimen laboral especial					
21	El seguro complementario de riesgo es una contribución que están obligadas a asumir las pequeñas empresas que se encuentren en el régimen laboral especial					
22	El seguro de vida es una contribución que no están obligado a asumir las micro empresas que se encuentran en el régimen laboral especial					
23	El seguro social en la micro empresa perteneciente al régimen laboral especial puede ser subsidiado por el estado hasta por el 50% de la contribución					
24	El seguro social en la pequeña empresa perteneciente al régimen laboral especial tiene un costo de 9% sobre la remuneración del trabajador					
25	SENATI es una contribución que no asumen las empresas que pertenecen al régimen laboral especial					
26	SENCICO es una contribución que no asumen las empresas que pertenecen al régimen laboral especial					
Gracias por su colaboración						

ANEXO N° 03: Validación de expertos

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor(a)(ita): Dr. Donato Diaz Diaz
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del 10mo ciclo de la escuela profesional de Contabilidad de la UCV, en la sede de Lima Norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi tesis y con lo cual optare el Título Profesional de Contador Público.

El título nombre de mi tesis es: REGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS AGENCIAS DE VIAJES DEL DISTRITO DE LIMA, AÑO 2018. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Apellidos y nombre:
Paredes Rengifo Miguel Angel

D.N.I: 42863042

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Díaz Díaz Donato

DNI: 08467350

Especialidad del validador: Contabilidad



Firma del Experto Informante.

06 de 12 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. Mariano Mucha Paitan
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del 10mo ciclo de la escuela profesional de Contabilidad de la UCV, en la sede de Lima Norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi tesis y con lo cual optare el Título Profesional de Contador Público.

El título nombre de mi tesis es: REGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS AGENCIAS DE VIAJES DEL DISTRITO DE LIMA, AÑO 2018. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Apellidos y nombre:
Paredes Rengifo Miguel Angel

D.N.I: 42863042

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

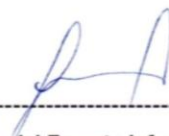
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. MARIANO MILCHA PATAN

DNI: 17810102

Especialidad del validador: DOCTOR EN CONTAB. Y FINANZAS

06 de 11 del 2018



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. Ambrosio Teodoro Esteves Pairazaman
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del 10mo ciclo de la escuela profesional de Contabilidad de la UCV, en la sede de Lima Norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi tesis y con lo cual optare el Título Profesional de Contador Público.

El título nombre de mi tesis es: REGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES EN LAS AGENCIAS DE VIAJES DEL DISTRITO DE LIMA, AÑO 2018. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Apellidos y nombre:
Paredes Rengifo Miguel Angel

D.N.I: 42863042

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir [No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ESTEVEZ PAIRAZAMAN AMBROCIO TEODORO

DNI: 17846910

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACION FINANCIERA



08 de NOVIEMBRE del 2018


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, RICARDO GARCIA CESPEDES , docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo, Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada

"Régimen laboral especial y costos laborales de las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018" del estudiante Miguel Angel Paredes Rengifo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los olivos, 10 de diciembre 2018



 Firma


DR. CPC Ricardo García Céspedes

DNI:08394097

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turkcell.com/...
feedback studio

Régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes del distrito de Lima, año 2018

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

“Régimen laboral especial y costos laborales en las agencias de viajes en el distrito de Lima, año 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

AUTOR:
PAREDES RENGIFO, Miguel Angel

Página: 1 de 100 Número de palabras: 14218

20/12/18
DR. FRANCISCO GARCIA G

Resumen de coincidencias
23 %

1	...	8 %
2	...	6 %
3	...	1 %
4	...	1 %
5	...	1 %
6	...	<1 %
7	...	<1 %
8	...	<1 %
9	...	<1 %
10	...	<1 %

High Resolution 960x540

6:53 p. m. 7/12/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... PAREDES RENGIFO MIGUEL ANGEL

D.N.I. : 42863042

Domicilio : JIRON HUARAZ 147 BREÑA

Teléfono : Fijo : 333 0708

Móvil : 933 977040

E-mail : mparedesr85@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : CONTABILIDAD

Carrera : CONTABILIDAD

Título : CONTADOR PUBLICO

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... PAREDES RENGIFO MIGUEL ANGEL

.....

Título de la tesis:

..... "REGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES

..... EN LAS AGENCIAS DEL DISTRITO DE LIMA AÑO 2018"

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 02/05/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA ENCARGADA DE INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE CONTABILIDAD

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MIGUEL ANGEL PAREDES RENGIFO

INFORME TITULADO:

“REGIMEN LABORAL ESPECIAL Y COSTOS LABORALES
EN LAS AGENCIAS DE VIAJES DEL DISTRITO DE
LIMA, AÑO 2018”

PARA OBTENER EL TITULO O GRADO DE:

CONTADOR PÚBLICO

SUSTENTADO EN FECHA: 13/12/2018

NOTA O MENCIÓN: 17



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACION