



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Régimen especial laboral y su efecto en los costos laborales en
una empresa textil, Lima, 2019**

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

AUTOR:

Halire Santana, Vanesa (0000-0003-2880-8610)

ASESOR:

Mgtr. Baldárrago Baldárrago, Jorge Luis Aníbal (0000-0002-7051-2234)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

TRIBUTACIÓN

Lima, Perú

2020

Dedicatoria

A mis padres y amigos, que me apoyaron por sus bendiciones y apoyo incondicional. Esta tesis es un logro que sin dudas son para ustedes. A mi hermana que con su gran aliento no me dejaba rendirme y siguiera adelante y cumpla con mis objetivos y metas.

Agradecimiento

A mi familia y a mis docentes de la escuela de contabilidad, por haber formado parte de mi desarrollo académico y destinado un tiempo a enseñarme nuevas cosas y estar presentes en mi aprendizaje. Les agradezco mucho por estar presentes en mi vida.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
4.1. Análisis descriptivo	26
4.2. Análisis Inferencial	28
V. DISCUSIÓN	34
5.1. Discusión teórica	34
5.2. Discusión metodológica	35
5.3. Discusión por resultado	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1. Costos laborales para ambos regímenes del 2019	26
Tabla 2. Diferencia de los Beneficios Sociales	27
Tabla 3. Diferencia de los aportes y contribuciones entre el régimen especial laboral y el régimen general	28
Tabla 4. Prueba de normalidad del costo laboral del régimen especial laboral y el régimen general con Shapiro-Wilk	29
Tabla 5. Estadísticos de prueba de costos laborales con el régimen general y el régimen especial laboral.	29
Tabla 6. Prueba de normalidad con el estadístico con los beneficios sociales de ambos regímenes laborales con Shapiro-Wilk.	30
Tabla 7. Prueba estadístico si existe diferencia entre los beneficios sociales con el régimen general y el régimen especial laboral con Wilcoxon.	31
Tabla 8. Aporte y contribuciones	32
Tabla 9. Estadístico de prueba de aporte y contribuciones	32

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar el efecto de los costos laborales en la empresa Olimpointer EIRL en el periodo del 2019. Este tipo de investigación fue aplicada, el diseño de investigación fue no experimental, el nivel fue explicativo y de enfoque cuantitativo, la población está representada por empresas textiles, la muestra fue una empresa textil y la técnica que se utilizó fue el análisis documental. Se efectuó un análisis de los costos laborales que estaban en el régimen general luego se estimó los costos laborales simulando su pertenencia al régimen especial laboral, para determinar la diferencia de los costos laborales. Además, se analizó la ley y se realizó la comparación entre ambos regímenes para determinar la diferencia. Finalmente, a través del análisis descriptivo e inferencial se arrojaron que existe diferencia en los costos laborales esto debido la disminución de parte de algunos beneficios laborales afiliados al régimen especial.

Palabra clave: Régimen especial laboral, beneficios laborales y costos laborales.

ABSTRACT

This research work had as main objective to determine the effect of labor costs in the company Olimpointer EIRL in the period of 2019. This type of research was applied, the research design was non-experimental, the level was explanatory and quantitative approach, the population is represented by textile companies, the sample was a textile company and the technique used was the documentary analysis. An analysis of the labor costs that were in the general regime was carried out, then labor costs were estimated simulating their belonging to the special labor regime, to determine the difference in labor costs. In addition, the law was analyzed and a comparison was made between both regimes to determine the difference. Finally, through descriptive and inferential analysis, it was found that there is a difference in labor costs, this due to the decrease in part of some labor benefits affiliated with the special regime.

Keyword: Special labor regime, labor benefits and labor cost.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática del presente estudio se centró en la enorme informalidad laboral, provocado por los altos costos laborales. El régimen especial laboral es un beneficio que conlleva a la formalización de muchas empresas en el ámbito laboral su objetivo es disminuir la informalidad laboral y hacer crecer la rentabilidad, productividad de la empresa además de mejorar el estilo de vida de sus trabajadores. Para David, Pienknagura & Roldos (2020) los mercados laborales de Latinoamérica y el Caribe se caracterizan por el alto grado de informalidad, siendo las regulaciones laborales un papel fundamental en la dinámica laboral. Asimismo, afirma que la informalidad está vinculada con las estrictas regulaciones impuestas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) indicó que en Latinoamérica, las consecuencias de un ambiente económico territorial con bajo dinamismo se ha visto evidenciado en la cantidad de empleos y sobre todo en la calidad de la informalidad. Explican que los puestos de trabajo de mayor calidad son aquellos brindados por empleadores formales y registrados en la región. Por otra parte, Chin & Rowley (2018) señalan que un cambio en la regulación laboral puede provocar salida de capitales tal como le sucede a la industria, manufacturera de China debido a la nueva ley sobre los contratos laborales en el 2008, siendo esto un gran paso sobre la protección salarial en China, lo que ha provocado que grandes empresas reduzcan personal o busquen otros mercados de mano de obra más cómoda como la India e Indonesia asiendo que China pierda productividad y empleo, sin embargo a pesar de todo eso China sigue siendo el mayor socio comercial de EE. UU.

La informalidad laboral representa un problema grave que vulnera las posibilidades de lograr desarrollo según la OIT, en la región la informalidad se manifiesta prácticamente en la mitad del empleo (53,80 %) en América Latina y el Caribe. Este es un nivel muy cercano al promedio global (61,20 %) y representa más del doble que los países desarrollados como son el caso de Estados Unidos y Canadá (19,40 %), Asia y Pacífico (21,70 %) y Europa y Asia Central (15,60 %). También se señala que los empleos informales se encuentran más marcados entre las mujeres.

En el ámbito nacional, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018) detalla que en el 2017, los individuos y empresas se encuentran declaradas en un 75 % como personas naturales, el 11,7 % corresponden a sociedad anónima, el 7,2 % están registradas como empresa individual de responsabilidad limitada (EIRL), 2,6% correspondieron a la sociedad comercial de responsabilidad limitada, como otras formas de empresa con 2 % y en asociaciones con un 1,5 %. Enfocándonos en la provincia de Lima, el INEI señala que aquí se concentran 923 mil 850 microempresas que representan el 42,30 % de las microempresas del país, en cambio las pequeñas empresas son 55 mil 535 que representan el 56,10 % del total de pequeñas empresas del país, mientras que las grandes y medianas empresas son 9 mil 565 que representan al 68,80 % del total a nivel país, pero no todos cumplen con sus obligaciones laborales, Mejia, Cabrera, Quiñones & Gomero (2015), concluyo que la mayoría de las sanciones en el Perú es el incumplimiento en la obligación laboral siendo vulnerada por el incumplimiento del seguro.

El gran reto para las empresas siempre va hacer enfrentar los altos costos laborales pero las modificaciones provisionales que el estado ha aplicado en estos últimos años surgen como alternativa para muchas empresas, en la reducción de sus costos laborales, Velíz & Díaz (2014) señalaba que las empresas que desarrollan actividad productiva optaban por la informalidad por no querer asumir costos de impuestos, legales y costos administrativos.

La presente investigación se enfatiza en la ley del régimen especial laboral y su efecto en los costos laborales que sería de ayuda al empleador en su gestión tributaria en la Empresa Olimpointer EIRL.

Conforme a la realidad problemática se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es el efecto del régimen especial laboral en los costos laborales en la empresa Olimpointer EIRL en el periodo 2019? Asimismo, se plantearon los problemas específicos siguientes: PE1. ¿Cuál es el efecto del régimen especial laboral en los beneficios sociales en la empresa Olimpointer EIRL en el periodo 2019? PE2. ¿Cuál es el efecto del régimen especial laboral en los aportes y contribuciones en la empresa Olimpointer EIRL en el periodo 2019?

Esta investigación se justificó a nivel social ya que la empresa Olimpointer EIRL tiene mayor alcance sobre los beneficios laborales de este régimen para poder acogerse a estos con el Decreto Supremo N° 013-2013-Produce, según Manterola & Otzen (2013) afirma que la justificación social abarca el alcance social y su trascendencia que tendrá en la investigación. A nivel práctico surge la importancia de indagar los efectos del régimen especial laboral y su efecto en los costos laborales del 2019, según Passos (2015) afirma que las razones que sustentan un trabajo metodológico es la sustentación con fundamentos de instrumentos. A nivel teórico, se va evidenciar teorías que afirmen la aplicación de estos beneficios laborales y contribuya en la reducción de sus costos laborales. Según Passos (2015) afirma que, en la justificación teórica el investigador es el que aporta y argumenta en la investigación con hechos teóricos al tema que se investiga.

La investigación tiene como objetivo principal: Determinar el efecto del régimen especial laboral en los costos laborales de la empresa Olimpointer EIRL en el 2019. Para lo cual se respalda en los siguientes objetivos específicos: OE1. Determinar el efecto del régimen especial laboral en los beneficios sociales en la empresa Olimpointer EIRL en el 2019. OE2. Determinar el efecto del régimen especial laboral en los aportes y contribuciones en la empresa Olimpointer EIRL en el 2019.

Se planteó la hipótesis general siguiente: El régimen especial laboral disminuye los costos laborales de la empresa Olimpointer EIRL en el 2019. Asimismo, se presentarán las hipótesis específicas siguientes: HE1. El régimen especial laboral influye en los beneficios sociales en la empresa Olimpointer EIRL en el 2019. HE2. El régimen especial laboral tiene un efecto en los aportes y contribuciones en la empresa Olimpointer EIRL en el 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Los principales antecedentes para el estudio son:

Bozio, Breda & Guillot (2020) analiza el impacto a la reforma del impuesto salarial y la evolución sobre la desigualdad salarial, el enfoque metodológico contiene datos cuya muestra incluye a personas de entre 20 y 60 años que trabajan a tiempo completo en el sector privado en Francia. Como resultado se estableció que los impuestos sobre el empleador se redujeron en los trabajadores de bajos ingresos, pero para los trabajadores con altos sueldos se aumentaron lo que contribuye a la desigualdad salarial, mostrando así una desigualdad de costes salariales de un 8 %, mientras que la desigualdad salarial se redujo a un 25 % entre 1967 al 2015.

Johnston (2020) determinó el impacto del aumento de los impuestos salariales en la población estudiada correspondiente a trabajadores y empresas de la Florida en EE. UU que incluye datos de registro de impuestos. El diseño es cuasi experimental, los resultados señalan que el aumento del impuesto al seguro de desempleo reduce el empleo a la contratación en un 2,8 % y el empleo en un 1,5 % el costo del seguro representa la cuarta parte del desempleo dentro del 2010 al 2011.

David, Pienknagura & Roldos (2020) analizó la interacción entre las regulaciones en el mercado laboral con el regimen cambiario. La técnica es la recolección de datos para el análisis sectorial seleccionada por la base de datos contiene salarios, producción y empleo, capital de una población de 28 sectores manufactureros para un gran conjunto de países y de otros documentos complementarios provenientes de la base de datos de estadísticas industriales que contiene información para el periodo 2005 - 2017 de la base de datos de 10 sectores compilados que contiene información de 40 países en un periodo que comprende al 2000 - 2010. Los resultados destacaron la interacción que existe en las regulaciones en el mercado laboral y la estabilidad económica, concluyo que la informalidad está estrechamente relacionada con las estrictas regulaciones del mercado laboral y emprender regulaciones y reformas estructurales aumentarían la productividad laboral sería una opción determinante para reducir la informalidad.

Fredström, Peltonen & Wincent (2020) analizaron los factores institucionales que restringen la identificación de la búsqueda de oportunidades y disminución de costo de oportunidad de emprendimiento. La metodología que se utilizó es la cuantitativa *cuya* muestra es finita, se utilizó indicadores de gobernanza mundial y abarca >200 países. Finalmente se concluyó que las regulaciones y el tamaño de la informalidad económica están relacionados con las instituciones formales e informales, por lo que cualquier cambio requiere mucho cuidado en formular políticas para el emprendimiento empresarial.

García (2020) examinó como los costos laborales elevados obstaculizan la recuperación de la inversión y la productividad en Italia. La investigación fue tomada del Instituto Nacional de Estadística de Italia, datos a nivel de empresas por sector del 2005 al 2017. Los resultados señalan una necesidad de una reforma para fomentar mayor inversión y productividad para la creación de más empleo corrigiendo la sobrevaloración salarial ya que un aumento de sueldo de € 9 euros por hora aumentaría los costos laborales en un 2,2 %, reduciendo el capital social fijo en un 0,8 %, además señala que la reducción fiscal laboral también ayudaría a reducir la sobrevaloración de los costos laborales.

Baghai, Silva, Thell & Vig (2020) detallo que la mano de obra calificada afecta a la empresa, por ello también se analizó la evolución de la composición de la fuerza laboral en estado de bancarrota, asociado a los costos laborales ya que se recibe menos solicitudes de trabajo y las solicitudes de calidad promedio también es menor lo que proporciona una angustia financiera en los costos laborales. Utilizando micro datos suecos de empresas suecas de 1998 a 2011 de responsabilidad limitada no financieras y a empresa donde se mostró cambios de fuerza laboral en empresas que están cerca de quedar en quiebra y finalmente a las empresas exportadoras de responsabilidad limitada no financieras del año 2000 hasta el 2001, datos documentarios que mostraron como las empresas pierden trabajadores con las mayores habilidades cognitivas y no cognitivas a medida que se acercan al estado de quiebra. Cuyos resultados son: luego de un shock negativo de la exportación causada por movimientos monetarios exógenos, el talento abandona la empresa, pero solo si el exportador está altamente apalancado. De

acuerdo con el hecho de que la dependencia del talento se asocia con mayores costos laborales se dificulta el sistema financiero para las empresas que dependen más del talento tienen estructuras de capital más conservadoras.

Rui, Yong, Feng & Tai (2020) analizó los efectos del aumento de los costos laborales en la Innovación Tecnológica Verde y el efecto integral de las tecnologías ecológicas, el aumento de los salarios en China promulgada por la ley de contratos laborales (2008) y la ley del seguro social (2011) ha aumentado los costos laborales lo que ha afectado en el desempeño de las industrias y se verá afectado en sus costos especialmente en la cadena industrial. Los estudios empíricos utilizados son los datos del Ministerio de Ecología y Medio Ambiente de la República Popular China que incluye a 14 industrias de alta contaminación, que se dividieron en 16 en el 2010, este documento selecciona el 2009 - 2018. En los resultados se reflejó que el aumento de costos laborales ha promovido la innovación tecnológica en empresas altamente contaminantes debido al aumento de mano de obra y han optado por reducir los costos aumentando los beneficios económicos.

Chai, Huang, Chang & Hu (2020) analiza el efecto de la regulación medioambiental y como estas medidas mejora la calidad de aire en la región logrando incentivos para sus empleados mientras se reduce sus costos laborales. Por lo tanto, mientras las regulaciones ambientales mejoran los beneficios, también reducen la compensación monetaria corporativa que ayuda a las empresas a reducir costos y mejorar su desempeño. Este estudio examino, empresas seleccionadas por China en el 2012 a 2017 emparejadas con datos del índice de calidad del aire provincial y utiliza regresión de mínimos cuadrados ordinarios para examinar la relación entre la regulación ambiental, la calidad del aire, la compensación de los empleados y desempeño corporativo. Los resultados demostraron que la regulación puede mejorar la calidad del aire y ayuda al salario del empleado y a su vez a la economía regional. Aunque se ve muy escasa que un trabajador altamente calificado quiera trabajar en un lugar muy contaminado.

Jung & Lim (2020) analiza los factores subyacentes a la adopción de los robots industriales, el crecimiento y la estructura del empleo y los costos laborales.

Se utilizó el método de tres etapas método de mínimos cuadrados (3SLS) para el sistema de ecuaciones simultáneas y aplicarlo a los datos de panel construidos para 42 países. Las variables explicativas de cada ecuación incluyen las variables dependientes de otras ecuaciones y variables exógenas, como el entorno del mercado laboral, el capital físico y el ambiente social. Los resultados empíricos del presente estudio indican que el incremento de los costos laborales unitarios y el nivel de compensación por hora inducen una amplia aplicación de robots industriales. Posteriormente, la expansión de robots industriales conduce a una reducción de los costes laborales unitarios; sin embargo, el nivel de compensación por hora aumenta, lo que implica que el efecto de mejora de la productividad supera el efecto de aumento de salarios de los robots industriales. El uso extensivo de robots industriales tiende a suprimir el crecimiento del empleo, lo que confirma la sustitución del trabajo y la tendencia observada afecta de manera desproporcionada a la mano de obra poco calificada.

Olórtégui & Rodríguez (2019). Presentó como objetivo la determinación de la cooperación en la gestión financiera de un curso sobre el régimen laboral Mype. Fue pre experimental, mixto y la muestra fue de 13 personas y las técnicas de recolección de datos fue la observación directa, entrevistas, encuestas datos de internet, libros y leyes. Concluyó que casi la totalidad de los microempresarios convergen en no poner a sus trabajadores en planilla, esto lo asocian a los costos laborales muy elevados, pero los estados financieros analizados demostraron que se consigue un ahorro tributario y sobre todo laboral mucho mayor al ahorro que los microempresarios manifestaron obtener como resultado un incremento de utilidad por S/ 40 899 un menor pago de impuesto a la renta en S/ 4 849 y en S/ 33 259 de gasto de personal.

Palma (2019) Su objetivo fue determinar si la aplicación del régimen laboral especial en los conductores les genera beneficios. Fue descriptiva, no experimental y transversal. Concluyó que es muy indispensable reconocer la importancia del régimen especial es el sector transporte interprovincial, en vista al riesgo que asumen los choferes al momento de manejar en las carreteras y por su alto nivel de concentración y atención.

Mamani & Gil (2019) Su objetivo fue precisar las diferencias de los costos laborales aplicado en los regímenes privado del Perú y Chile. Fue descriptivo y explicativo, no experimental y transversal. Concluyó que los costos laborales en el país contemplan las remuneraciones, prestaciones sociales, asignación familiar, entre otros; mientras que en Chile se tiene las remuneraciones, vacaciones, seguros de cesantía y social del país. Asimismo se concluyó que en Chile hay costos laborales mucho más elevados, los costos laborales en el Perú es equivalente a \$ 5 891 dólares americanos y en Chile corresponde a \$ 6 694 dólares americanos.

Santa Cruz (2019) Tuvo como objetivo encontrar el vínculo del régimen laboral especial en los costos laborales de la empresa. Es correlacional, no experimental y su muestra fue de 10 empleados. Concluyó que entre el régimen laboral especial y los costos laborales existe una relación favorable, en vista que se aprecia que la adhesión a este tipo de régimen brinda innumerables beneficios al trabajador y ello implica una reducción significativa en los costos laborales de la empresa.

Kalfelis (2019) se investiga la importancia y el efecto de los costos laborales en las entradas de la inversión extranjera directa (IED). También se examinó si el impacto de los costos laborales en la IED depende de otros factores. La investigación es de modelo empírico consiste en observaciones anuales de 31 miembros de OCDE entre 2003 - 2012. Los resultados son negativas y significativas confirman que los costos laborales relativos tienen un efecto significativo al nivel del 1 %, mientras que la compensación laboral relativa y los salarios mínimos son significativos al nivel de 5 % en los flujos bilaterales de IED entre países de la OCDE. Estos resultados confirman que los costos laborales en relación entre un país anfitrión y costos laborales del país de origen aumentan las entradas bilaterales de la IED en la economía receptora.

Alanoca, Martel & Ramírez (2018) Cuyo objetivo del trabajo de investigación fue determinar si los acogimientos al régimen laboral especial de las Mypes ayudan a disminuir los costos laborales de la empresa PROSUMISAC, para

eso se abordó la hipótesis: El acogimiento al régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa reduce los costos laborales de la empresa PROSUMISAC. La metodología que se usó es la cuantitativa, el tipo de estudio es aplicada, el nivel es descriptivo. El diseño es no experimental, la población es finita se conoce a la población, y está constituido por los trabajadores de PROSUMISAC. La técnica para la presente investigación es documental puesto que se recoge datos que se encuentran en el área de los recursos humanos (planillas). La investigación realizada se concluyó que el régimen general en el que se encontró la empresa generaba altos costos laborales.

Navarrete (2018) Cuyo objetivo del trabajo de investigación fue determinar cuál es la repercusión y el impacto que se obtuvo de los resultados financieros de la empresa PLRS S.A, al acogerse al régimen laboral de la Mype en el año 2017, para eso se abordó la hipótesis: El acogimiento al régimen laboral de la micro y pequeña empresa impacta en los resultados financieros de la empresa PLRS S.A en el año 2017. La metodología que se utilizó es la cuantitativa, el tipo de estudio es descriptiva. El diseño es no experimental, la población es finita se conoce a la población, y está conformada por 22 trabajadores de la empresa PLRS S.A. La técnica para la presente investigación es entrevistar al gerente general y al contador de la empresa PLRS S.A, encuesta, observación directa y revisión documental, donde se recopiló documentos contables y financieros otorgados por la contadora. La investigación realizada concluyó que el impacto en los resultados financieros de la empresa PLRS S.A, a través del acogimiento al régimen especial laboral obtuvo una reducción importante en los costos laborales obteniendo una rentabilidad para la empresa.

Arpa (2018) Cuyo objetivo del trabajo de investigación fue determinar la influencia del régimen laboral especial en la liquidez de la pequeña empresa Consorcio Naval e Industrial SAC. Para eso se abordó la hipótesis: El régimen laboral especial incide favorablemente en la liquidez de la empresa Consorcio Naval e Industrial SAC. La metodología que se utilizó es el cuantitativo-deductivo, el tipo de estudio es aplicada-explicativa. El diseño es no experimental de corte transversal, la población es finita se conoce a la población, y está conformada por

los trabajadores de la empresa Consorcio Naval e Industrial SAC. La técnica para la presente investigación es de observación y análisis documental se recolecto de los registros contables, estados financieros y la fuente documentaria. La investigación realizada se concluyó que existe relación del régimen laboral especial con los derechos laborales y además incide favorablemente en la liquidez de la empresa Consorcio Naval e Industrial SAC.

Boly (2018) analizó las consecuencias de la formalización en el desempeño de las empresas informales que deciden formalizarse y los efectos de la formalización a largo plazo. La metodología que se utilizo es cuantitativa, con diseño experimental de corte transversal. La población es finita y está conformada por 2500 empresas PYME realizadas en Vietnam del año 2005, 2007, 2009, 2011 y 2013, se llevó a cabo en 10 lugares en ciudades rurales. La investigación realizada concluyó que el impacto de la formalización en el desempeño de una empresa formal es significativo frente a los informales al nivel del 1 %, además las empresas formales tienen amplia participación con los trabajadores en el sector productivo frente a los informales de un 31,6 % a un 21,8 %, el estudio resalto la necesidad de una combinación de políticas que reduzcan el costo de registro, donde se muestre beneficios atractivos para la formalización de las empresas.

Aobdia & Srivastava (2018) se analiza como la inmigración calificada afecta el bienestar de los trabajadores nativos calificados en la misma profesión en contratados con salarios más bajos que reduce así los costes salariales a empresas auditoras de EE.UU. Este estudio examino las empresas Estadounidenses de los seis firmas contables que controlan el 90 % del mercado de auditoria publica, por sus servicios de auditoría. En los resultados no se encontraron evidencias de que las firmas de auditoría contraten y supriman los salarios locales sino la contratación se debe a la escasez de profesionales nativos calificados.

Pedro (2018) analiza la evolución de los salarios reales y el vínculo entre los costos laborales unitarios y las exportaciones netas, descentralizando los salarios fijos. Por lo tanto, aumenta las exportaciones netas según los datos estadísticos del Banco Nacional de Bélgica reflejan la evolución de los salarios nominales y trazado en sectores del 2000 al 2017. Los resultados sugieren que el

aumento de los costos laborales unitarios europeos debió ser compatible con la inflación de la Unión Europea menor al 2 % y es responsabilidad de cada gobierno nacional diseñar su propia agenda económica adaptada con características propias y no imitar políticas que funciono para otros países.

Paredes y Rodríguez (2017) Su objetivo fue la determinación de como el acogimiento del régimen afecta en las contingencias laborales. Fue no experimental, descriptiva, transversal y la muestra estuvo representada por la misma empresa. Concluyó que las contingencias laborales se reducen con el acogimiento al régimen, según las tablas de multas de la autoridad administrativa del trabajo las multas son menores para las microempresas de las que se encuentran en régimen general.

Peralta (2017). Presentó como objetivo el análisis de la igualdad de los empleados en los regímenes laborales especiales. Fue descriptiva, no experimental y cualitativa. Concluyó que el régimen especial laboral es incomparable debido a que este régimen nace directamente de la constitución, por lo tanto no es comparable con los regímenes laborales comunes, tan solo con el régimen laboral constitucional, ahora comparando ambos regímenes no se cuenta con igualdad de trato con respecto a los trabajadores de uno y otro régimen.

Gelb, Meyer, Ramachandran & Wadhwa (2017) analiza en un marco comparativo y transversal los costos y métricas que relacionan los costos laborales con la productividad en empresas manufactureras de África Subsahariana. La investigación fue seleccionada de países de la encuesta de empresas del banco mundial que incluye a 10 502 empresas manufactureras de 12 países africanos y 13 comparadores de cuatro regiones en encuestas realizadas alrededor de 2006-2007. Los resultados demuestran que los costos laborales industriales en África Subsahariana son mucho más altos que el PBI per cápita con una relación per cápita de 0,98 y 1,41 respectivamente. Con un nivel de ingresos muy similar, al país Kenia que tiene una relación entre el costo laboral y el PBI per cápita de 4,37.

Bayraktar y Sayek (2017) examina la interacción endógena entre los costos laborales y la inversión en los países del OCDE. Se utilizó la base de datos de 23 economías de la OCDE del periodo 1995 al 2010, que permite combinar información en series de tiempo para probar cualquier interacción endógena entre diferentes costos laborales y la inversión extranjera directa (IED) y hacerlo en varios sectores. Los resultados sugieren que la IED busca mano de obra barata y no necesariamente tiene un impacto en los costos laborales. Sin embargo, la compensación al trabajo sugiere un efecto positivo y refleja la productividad y esto es relevante para las empresas extranjeras que no solo buscan mano de obra barata sino también mano de obra calificada y productiva. Este hallazgo apunta a enfocar las políticas del mercado laboral en mejorar la productividad mediante el aumento de la compensación laboral, además proporciona evidencia como los costos laborales mediante la carga regulatoria en el mercado laboral tiene un impacto significativo y negativo en el flujo de IED.

Cacciatore & Fiori (2016) Se estudió los efectos macroeconómicos la desregulación de los mercados de bienes y laborales en las restricciones de despido y prestaciones por desempleo. El método usado es Newton-Raphson, con un modelo no lineal prospectivo. Se concluyó que las reformas pueden tener efecto recesivo a corto plazo y las reformas de mercado requieren una desregulación con políticas de apoyo.

Vílchez & Gordillo (2016) Su objetivo fue la determinación de como impactó el acogimiento al régimen especial laboral en los costos laborales. Fue descriptivo, no experimental y la muestra fue constituida por las planillas de remuneraciones y los trámites para inscribir a la organización al régimen mencionado anteriormente. Concluyó que el acogimiento al régimen impacto considerablemente en los costos laborales perteneciendo al Régimen Especial Laboral en remuneraciones más los beneficios sociales y aportaciones serían S/ 30 804 una diferencia significativa frente al Régimen General que asciende en S/ 46 566.

Benigno (2015) propuso como objetivo determinar la incidencia de los beneficios del régimen laboral especial de la Ley N° 28015 en la liquidez de la

microempresa “Seguridad J&M S.A.C.” del distrito de Trujillo. La investigación empleó el método descriptivo, debido a que se orientó a determinar la realidad sobre el grado de incidencia de la Ley 28015 en la liquidez a la microempresa, realizando un estudio del comportamiento de las variables. El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal (esto debido a que la investigación corresponde a un momento determinado del tiempo), la muestra está conformada por la microempresa Seguridad J&M S.A.C., de tipo no probabilística. Las conclusiones que determinó la autora fueron a empresa Seguridad J&M S.A.C. antes de su acogimiento al régimen laboral especial evidencia un alto porcentaje de informalidad, debido a que consideran que los costos laborales eran muy altos para la magnitud de la empresa y que les representarían ciertas dificultades. Además el acogimiento al régimen laboral especial es el beneficio más utilizado, debido a que confiere al micro empresas inscriptas el REMYPE beneficios que son aprovechados para la reducción de costos laborales y el acreditarse en el REMYPE tiene incidencia favorable sobre la liquidez de la empresa, pues brinda mayor capacidad de pago con las obligaciones a corto plazo.

Pino, Ponce, Aviles, & Vallejos (2015) Analizo el impacto de la política de incentivo sobre los resultados y observar el efecto de la productividad a partir de una implementación de un modelo de incentivo salarial. La muestra de estudio es de una empresa maderera ubicada en la Región de Maule, Chile, se dividió en dos periodos la primera de 19 meses y la segunda en 21 meses las cuales han sido comparadas. Los resultados mostraron que hubo diferencia significativa de la productividad en la implementación de la política de incentivos y se presenta al beneficio en la rentabilidad de la empresa y en la productividad del trabajador en un 10% y tubo un ahorro en un 4,6 % en gastos.

Aillón, Castro, & Piejko (2015) Se analizó la política de regulación laboral con el ascenso al poder del Movimiento al Socialismo (MAS) y sus elementos, luego se continuará con el análisis de los efectos en el mercado de fuerza de trabajo legal. El estudio es de carácter explicativo se basó en la perspectiva teórico-epistemológico el cual estudió la regulación laboral de Bolivia en el periodo 1985-2005. Cuyo resultado evidencia limitaciones en el proyecto de reformas laborales

en el MAS de característica estructural, que sigue manteniendo condiciones de sobreexplotación no cumpliendo la ley general de trabajo, aplicando una flexibilización laboral y un aumento en la jornada laboral.

El análisis del régimen especial laboral se basó en:

Según el Decreto Supremo N° 013-2013-Produce en el artículo 4 de la ley N° 28015 señala que las Mypes son organizaciones conformada por una persona natural o jurídica, contemplado por la actual legislación y tiene como asunto desarrollar diversos movimientos económicos, la Mype viene ser las siglas de la micro y pequeña empresa que cumplen diferentes características y tamaño propias según sus regímenes. En el artículo 5 la microempresa tiene un límite de ventas de 150 UIT, las pequeñas empresas están entre 150 UIT con un límite de 1700 UIT, las medianas empresas oscilan entre 1700 UIT hasta un límite de 2300 UIT, la ley del régimen especial laboral según el artículo 46 del mismo decreto señala, solo es aplicable para trabajadores que presten servicios a las Mypes por lo que queda descartado la mediana empresa para este régimen.

El régimen laboral especial está conformado por beneficios laborales observados bajo la ley y es aplicada para las Mypes que cumplan ciertas características y se encuentren registradas al REMYPE

La permanencia del régimen especial laboral está delimitada por sus niveles de ventas según el artículo 42, Ley N° 30056, la microempresa que dure a lo largo de dos años seguidos y supere sus ventas anuales establecidas por ley, podrá mantenerse por un año más estando en el mismo régimen, las pequeñas empresas de superar los dos años seguidos podrán mantener durante tres años en el mismo régimen, pasado ya el periodo ambos regímenes deberán pasarse al régimen laboral que les corresponda.

Empresas excluidas que no pueden acogerse a los beneficios del régimen laboral especial según Decreto Supremo N° 013-2013-Produce, deben cumplir ciertas características, conformar la misma clase económica que unido entre ellas no impere las características, empresas que tengan relación económica con entidades que no obedecen las características señaladas anteriormente, falsear

información o fraccionar sus empresas, la multa será de la inhabilitación de contratar con el estado por un año y un máximo de dos años.

El régimen laboral especial según Decreto Supremo N° 013-2013-Produce, está constituido por la retribución por un trayecto laboral de ocho horas diarias, descanso semanal, feriado y vacacional, y protección ante cualquier despido arbitrario injustificado.

El despido injustificado para un trabajador perteneciente a la microempresa según Decreto Supremo N° 013-2013-Produce, es semejante a diez sueldos diarios con un límite de noventa sueldos diarios. Para los trabajadores que pertenecen a la pequeña empresa es semejante a veinte sueldos diarios por un año entero de servicios prestados con un límite de ciento veinte sueldos diarios, divididos en fracción por año abonados por dozavos.

Los **enfoques conceptuales** de las variables y sus componentes fueron:

Fernández & Maldonado Mujica (2015) Señala que el régimen laboral especial es un modelo de derechos y beneficios sociales con relación al régimen laboral general primeramente fue comprendido de manera rígida y temporal y solamente para las microempresas, y consiguió ampliarse aplicándose más beneficios e incentivos tributarios (p.154).

De acuerdo al Decreto Supremo N° 013-2013-Produce (2013) el Régimen Laboral Especial está dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas.

Las dimensiones que se emplean para analizar el régimen especial laboral se definen como:

Requisitos

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) señala que es la REMYPE y qué requisitos son necesarios:

Es el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), en el cual todas las empresas que deseen pertenecer al Régimen Laboral Especial deben registrarse, para lo cual deben cumplir con los siguientes requisitos: Solicitud de registro, según formato del REMYPE donde se registra a la empresa y a sus trabajadores.

Derechos laborales

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) señala los derechos laborales en la Mype es contar con una jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales, Gozar de 15 días de vacaciones por cada año de trabajo, por Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), el trabajador percibirá $\frac{1}{2}$ sueldo por cada año de trabajo, por gratificaciones tiene derecho a $\frac{1}{2}$ sueldo en julio y $\frac{1}{2}$ sueldo en diciembre, cuando haya laborado el semestre completo.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) señala que los derechos de seguridad social que tiene los trabajadores de la Mypes:

Deben estar registrados en el régimen contributivo de ESSALUD, derecho a estar asegurados al Sistema Nacional de Pensiones (SNP / ONP), o al Sistema Privado de Pensiones (AFP). Contar con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo-SCTR en caso realice actividades riesgosas.

La variable Costos laborales es importante para el estudio ya que de ella se desprenderán las dimensiones y posteriormente los indicadores que permitirán la elaboración y aplicación del instrumento de investigación.

Baldeón (2013) el estudio de los principales gastos derivados del vínculo laboral consideramos indispensable tener una visión general de los principales beneficios sociales, aportes y contribuciones que son de cargo del empleador, o las obligaciones formales derivadas de estos (p.65)

De acuerdo a Chacaltana (2016) indica que los costos laborales son responsabilidad de las empresas y consisten en aquellos egresos de dinero adicionales al salario que son de característica obligatoria y frecuente, esto de

acuerdo al contrato laboral establecido. Se indican tres grupos de estos costos, el primero las prestaciones, segundo otras maneras de salarios y tercero la previsión al despido.

Beneficios sociales

Baldeón (2013) señala que los beneficios sociales se dividen en carácter remunerativo y sin carácter remunerativo que contienen la gratificación, vacaciones, utilidades, CTS y entre otros beneficios.

La pequeña empresa está obligada a afiliar a sus trabajadores a cualquier régimen pensionista ONP o AFP, según el Decreto Supremo N° 013-2013-Produce y la compensación por tiempo de servicios tiene derecho a quince sueldos diarios en un año entero de trabajo hasta lograr un año de servicios para alcanzar un límite de noventa sueldos diarios, las gratificaciones según este decreto legislativo tiene derecho a recibir dos gratificaciones en julio y diciembre y es semejante a medio sueldo cada uno.

Seguro complementario de trabajo de trabajo de riesgo (SCTR), el trabajador tiene un seguro adicional de contingencia puesto por el empleador según la Ley N° 26790, según Decreto Supremo N° 013-2019-TR como son el sepelio, maternidad, lactancia y la incapacidad temporal, según el art. 7, perteneciente a esta ley el seguro social se cubre a partir de haber aportado tres meses seguidas o cuatro meses no consecutivas y trabajando seis meses en la empresa en caso de accidente se aplicara solo con la afiliación.

Según, Decreto de Urgencia N° 044-2019 modifica el artículo uno del seguro de vida del decreto legislativo N°688 señalando lo siguiente, el empleador tiene el derecho a brindar el seguro de vida a partir del primer vinculo de trabajo laboral.

Según, Decreto Supremo N° 009-2020-TR el reglamento del seguro de vida y su refrendo así como sus aplicaciones, así mismo su obligación a una póliza de seguro de vida y las responsabilidades para el pago y su alcance de ley está en este decreto donde señala que en caso el trabajador allá laborado menos de tres

meses el pago por fallecimiento natural su beneficio será según el sueldo mensual percibido por el trabajador, en caso allí laborado menos de treinta días su beneficio será por el pago del contrato de trabajo.

Director del área laboral Alache, 2019 de la consultora PWC Perú, afirmó el seguro de vida abarca muerte natural dieciséis sueldos y por muerte de accidente laboral e invalidez son treinta y dos sueldos, abarcando así más responsabilidades empresariales al empleador

Las utilidades, según el Decreto Supremo N° 013-2013-Produce, sólo compensa al trabajador de la pequeña empresa conforme con el Decreto Legislativo N° 892, siguiendo una escala de porcentajes según el rubro empresarial.

Según Decreto Supremo N° 013-2013- Produce, las empresas que pertenecen a la microempresa serán asociadas al seguro integral de salud (SIS) y su gasto es subsidiada parcialmente por el estado, el aporte es mensual por trabajador asociado y es asumida por el empleador y es semejante al cincuenta por ciento del aporte mensual, el aporte restante que vendría ser la mitad será subsidiado por el estado.

Aporte y contribuciones

Baldeón (2013) explica que además de los beneficios los trabajadores también están sujetos a aportes y contribuciones basados y pensados en la vejez de cada aportante y contribuyente referente al sistema de pensiones en AFP u ONP y las contribuciones dependiendo al sector económico como son la SENATI y la SENCICO.

Según, Decreto Supremo N° 013-2013-Produce (2013), la pequeña empresa está obligada a afiliar a sus trabajadores a cualquier régimen pensionista ONP o AFP y deben ser asegurados a ESSALUD por el empleador y contribuirá con la tasa conforme a la ley artículo 6 de la ley N°26790 para el seguro de salud.

El aporte del trabajador debe ser equivalente al nueve por ciento de su remuneración según la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud,

1997 y deben ser declaradas y pagadas dentro de los primeros cinco días del mes siguiente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Dentro de los tres enfoques existentes, la investigación optó por el cuantitativo, en vista que se empleó una serie de actividades y procesos de manera serial y probatoria para los datos prácticos recabados de las variables: Régimen laboral especial y Costos laborales, con el propósito de corroborar los supuestos o probables respuestas presentadas, a través de la información numérica (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Para Mousalli (2015) señalaba que la investigación cuantitativa tiene un origen en las ciencias naturales y que las mediciones están sujetas a instrumentos confiables y precisos.

El tipo de investigación empleada es la aplicada, de acuerdo a Serrano (2020) define que, “la finalidad de la investigación es relatar con la prueba de teorías, habitualmente originadas por la ciencia propia y su utilidad a disposiciones reales, abarcando inicialmente principios indeterminados”. (p. 39). La investigación aplicada busca dar respuesta concreta al problema como base conocimientos previos o adquiridos, que sirven para el desarrollo en el proceso de la investigación.

La presente investigación fue elaborada bajo el diseño no experimental puesto que no se alteraron o desvirtuaron ninguna de las variables, Régimen laboral especial y Costos laborales; sobre eso Hernández, Fernández & Baptista (2014) afirmaron que este tipo de diseño únicamente se delimita a examinar situaciones reales y presentes, en otras palabras, como se presenta en la realidad, para después ser tema de análisis.

El nivel que corresponde a la presente investigación es explicativo, ya que aspira detallar disposiciones y acontecimientos dentro de un entorno cuestionable que se demostró ante un riesgo según Díaz & Calzadilla (2016) señalaba que las “investigaciones explicativas son aquellas que están destinadas al descubrimiento de las leyes esenciales que pueden dar cuenta del porqué existen tales o cuales propiedades y del porqué estas propiedades pueden asociarse entre sí” (p.118).

3.2. Variables y operacionalización

Régimen laboral especial

Definición conceptual

Fernández & Maldonado (2015) Señala que el régimen laboral especial es un modelo de derechos y beneficios sociales con relación al régimen laboral general primeramente fue comprendido de manera rígida y temporal y solamente para las microempresas, y consiguió ampliarse aplicándose más beneficios e incentivos tributarios

Definición operacional

Decreto Supremo N° 013-2013-Produce (2013) señala que el Régimen Laboral Especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores.

- Requisitos necesarios
- Derechos laborales

Indicadores

Requisitos necesarios

- Registro
- Características
- Exclusiones

Derechos laborales

- Remuneración
- Jornada de trabajo

- Descanso vacacional
- Protección contra despido injustificado

Baldeón (2013) los costos laborales es un contrato de trabajo de expresión pecuniaria que esta afecta a los beneficios y a la normativa vigente que son adicionados en los gastos laborales

Definición operacional

Baldeón (2013) “el estudio de los principales gastos derivados del vínculo laboral consideramos indispensable tener una visión general de los principales beneficios sociales, aportes y contribuciones que son de cargo del empleador, o las obligaciones formales derivadas de estos” (p.65)

- Beneficios sociales
- Aporte y contribuciones

Indicadores

Beneficios sociales

- Gratificación
- Vacaciones
- CTS
- Utilidad

Aportes y contribuciones

- Sistema de pensiones
- SENATI

- SENCICO

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo a Otzen & Manterola (2017) la población es un grupo de personas, el cual será apta para realizar la investigación. La población de estudio está conformada por empresas textiles en Lima.

Para Ventura (2017) La población es un conjunto de elementos que contienen ciertas características que se pretenden estudiar.

Muestra

A. Tamaño de la muestra

La muestra estará conformada únicamente por la empresa Olimpointer EIRL. Otzen & Manterola (2017) señala que la muestra es representativo y perteneciente como consecuencia y resultado de hechos observados con características similares de nuestra población.

B. Técnica de Muestreo

El muestreo de la presente investigación es no probabilístico por conveniencia, ya que se tomará una parte del total de la población. Otzen & Manterola (2017) señala que el muestreo tiene como objetivo estudiar la relación que existe entre la variable de la población con la variable en la muestra a estudiar incluyendo las técnicas de muestreo probabilístico y no probabilístico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Para el estudio se utilizó la técnica análisis documental, de acuerdo con Valderrama (2014) el análisis documental es una técnica de estudio que enfatiza y profundiza la relación y el análisis que permita la identificación y el reconocimiento previamente de las interrogantes a desarrollar y precisar las respuestas y

establecer el procedimiento que se empleara para realizar la recolección de datos e información con un enfoque racional.

Para Gamboa (2019) la estadística aplicada en las investigaciones es cada vez más utilizada en la recopilación y análisis de datos para fomentar conclusiones válidas y toma de decisiones válidas.

3.4.2. Instrumentos de recolección

Según Corona (2016), nos manifiesta que el instrumento de recolección mide los hallazgos obtenidos de sus observaciones, experiencias se basa mucho dependiendo del trabajo a investigar, debido a que sirve como recolección de información. El instrumento de recolección que se aplicó fueron las planillas del 2019.

3.5. Procedimientos

Se envió una solicitud al gerente general y al contador de la empresa el permiso, para la obtención de las planillas del año 2019, así mismo una vez obtenido el permiso se procedió con el área de contabilidad a procesar y archivar toda la información requerida la cual fue enviada al correo electrónico, para luego ser analizadas.

3.6. Método de análisis de datos

Se analizó a nivel descriptivo los costos laborales de la empresa Olimpointer EIRL acogido al régimen general, luego se estimó los costos laborales simulando su pertenencia al régimen especial laboral, para determinar la diferencia de los costos laborales en los ambos regímenes.

A nivel inferencial se realizó una diferencia de medias para determinar si existe una diferencia significativa en los costos laborales, si la empresa se acoge o si la empresa pasa del régimen general al régimen especial laboral.

3.7. Aspectos éticos

La investigación esta basado en las condiciones y lineamientos del manual de las Normas APA según la 3ª edición, se mantiene el derecho de autor y su integridad en la recolección de información citando a cada uno.

La información de la empresa se presentó respetando el principio de confidencialidad y no se realizó manipulación de información para beneficio de la investigación (Ver anexo N°2 y 3).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

4.1.1. Costos laborales

Tabla 1. *Costos laborales para ambos regímenes del 2019*

	Costos Laborales Régimen especial Laboral	Costos Laborales del Régimen General	Variación
Enero	2 715.60	3 645.60	930.00
Febrero	1 785.60	1 785.60	-
Marzo	1 785.60	1 785.60	-
Abril	1 785.60	1 785.60	-
Mayo	2 328.10	2 870.60	542.50
Junio	1 785.60	1 785.60	-
Julio	2 799.30	3 813.00	1 013.70
Agosto	1 785.60	1 785.60	-
Setiembre	1 785.60	1 785.60	-
Octubre	1 785.60	1 785.60	-
Noviembre	3 220.90	3 763.40	542.50
Diciembre	3 692.10	4 705.80	1 013.70
Total	27 255.20	31 297.60	4 042.40

De acuerdo a la Tabla 1, se evidenció la diferencia del régimen general sobre el régimen especial laboral en algunos meses, eso debido al beneficio del régimen especial laboral sobre algunos beneficios sociales esto especialmente en el pago de las vacaciones, CTS y gratificaciones, contribuyendo en la reducción de los costos laborales en S/ 4 042.40.

4.1.2. Beneficios sociales

Tabla 2. *Diferencia de los Beneficios Sociales*

	Beneficios sociales Régimen especial Laboral	Beneficios Sociales del Régimen General	Variación
Enero	2 790	3 720	930
Febrero	1 860	1 860	0
Marzo	1 860	1 860	0
Abril	1 860	1 860	0
Mayo	2 402.5	2 945	542.5
Junio	1 860	1 860	0
Julio	2 873.7	3 887.4	1 013.7
Agosto	1 860	1 860	0
Setiembre	1 860	1 860	0
Octubre	1 860	1 860	0
Noviembre	3 332.5	3 875	542.5
Diciembre	3 803.7	4 817.4	1 013.7
Total	25 432.4	32 264.8	4 042.4

De acuerdo a la Tabla 2, se evidenció en el mes de mayo y noviembre, el pago de CTS se redujo para el régimen especial laboral de S/ 542.5 ya que solo se considera la media CTS por cada trabajador (media remuneración básica por un año), de igual modo en julio y diciembre hay una reducción de S/ 1 013.7 ya que solo se considera la media gratificación (media remuneración básica) más la bonificación extraordinaria del 9 %, ahora la vacación en enero se redujo en S/ 930.00 donde solo son pagadas los 15 días del mes de vacaciones para las pequeñas empresas beneficiadas al régimen especial laboral frente al régimen general de 30 días (mes completo pagado).

4.1.3. Aporte y Contribuciones

Tabla 3. *Diferencia de los aportes y contribuciones entre el régimen especial laboral y el régimen general*

	Aportes y contribuciones Régimen especial Laboral	Aportes y contribuciones del Régimen General
Enero	409.20	409.20
Febrero	409.20	409.20
Marzo	409.20	409.20
Abril	409.20	409.20
Mayo	409.20	409.20
Junio	409.20	409.20
Julio	409.20	409.20
Agosto	409.20	409.20
Setiembre	409.20	409.20
Octubre	409.20	409.20
Noviembre	613.80	613.80
Diciembre	613.80	613.80
total	5 319.60	5 319.60

De acuerdo a la Tabla 3, no se evidenció diferencia en ambos regímenes debido a que les corresponde la misma tasa de cálculo y las contribuciones solo se aplican a empresas donde el trabajador corre algún riesgo por lo que no se aplica a la empresa.

4.2. Análisis Inferencial

4.2.1. El régimen especial laboral disminuye los costos laborales

A. Análisis de normalidad

Para la contratación de los datos a nivel inferencial se debe determinar si la distribución de probabilidades es normal o si no tiene distribución normal, debido

a que la muestra es menor a 30 elementos se cogió como dato estadístico a Shapiro-Wilk.

Tabla 4. *Prueba de normalidad del costo laboral del régimen especial laboral y el régimen general con Shapiro-Wilk*

	Estadístico	gl.	Sig.
Régimen especial laboral	,378	12	,000
Régimen general	,847	12	,034

De acuerdo a la Tabla 4, los datos analizados no tienen distribución normal ya que las significancias de prueba de normalidad no superan el 5 % en el caso régimen especial laboral (0,00) y en régimen general (0,34).

B. Prueba de hipótesis

Debido a que los datos no tienen distribución normal en ambos utilizaremos el dato estadístico de prueba el Wilcoxon para la diferencia de ambos grupos.

H0: No existe diferencia entre los costos laborales con el régimen general y el régimen especial laboral.

H1: Existe diferencia entre los costos laborales con el régimen general y el régimen especial laboral.

Tabla 5. *Estadísticos de prueba de costos laborales con el régimen general y el régimen especial laboral.*

	Régimen general - Régimen especial laboral
Z	-,405 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,686

De acuerdo a la Tabla 5, la probabilidad del estadístico de prueba Z de Wilcoxon (0.686) siendo mayor que el nivel de significancia del 5 %, por lo que se acepta la hipótesis nula, esto se debe a que el tamaño de la muestra es muy pequeño, para realizar un análisis más efectivo se debe aumentar el tamaño de la muestra ya sea incluyendo más empresas o analizando más periodos.

4.2.2. El régimen especial laboral influye en los beneficios sociales en la empresa Olimpointer EIRL en el 2019

A. Análisis de normalidad

Para la contratación de los datos a nivel inferencial se debe determinar si la distribución de probabilidades es normal o si no tiene distribución normal, debido a que la muestra es menor a 30 elementos se cogió como dato estadístico a Shapiro-Wilk.

Tabla 6. *Prueba de normalidad con el estadístico con los beneficios sociales de ambos regímenes laborales con Shapiro-Wilk.*

	Estadístico	gl	Sig.
Beneficio social de régimen especial	,374	12	,000
Beneficio social de régimen general	,755	12	,003

De acuerdo a la Tabla 6, los datos analizados no tienen distribución normal ya que las significancias de prueba de normalidad no superan el 5 % en régimen especial laboral (0,00) y en régimen general (0,03).

B. Prueba de hipótesis

Debido a que los datos no tienen distribución normal en ambos utilizaremos el dato estadístico de prueba el Wilcoxon para la diferencia de ambos grupos.

H0: No existe diferencia entre los beneficios sociales con el régimen general y el régimen especial laboral

H1: Existe diferencia entre los beneficios sociales con el régimen general y el régimen especial laboral.

Tabla 7. Prueba estadístico si existe diferencia entre los beneficios sociales con el régimen general y el régimen especial laboral con Wilcoxon.

	Beneficio social de régimen general - Beneficio social de régimen especial
Z	-,677 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,498

De acuerdo a la Tabla 7, la probabilidad estadístico de la prueba z de Wilcoxon (0.498) siendo mayor el nivel de significancia al 5 % por lo que se acepta la hipótesis nula, esto se debe a que el tamaño de la muestra es muy pequeño, para realizar un análisis más efectivo se debe aumentar el tamaño de la muestra ya sea incluyendo más empresas o analizando más periodos.

4.2.3. El régimen especial laboral tiene un efecto en los aportes y contribuciones en la empresa Olimpointer EIRL en el 2019.

A. Análisis de normalidad

Para la contratación de los datos a nivel inferencial se debe determinar si la distribución de probabilidades es normal o si no tiene distribución normal, debido a que la muestra es menor a 30 elementos se cogió como dato estadístico a Shapiro-Wilk.

Tabla 8. Aporte y contribuciones

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	g	Sig.
Aporte y contribuciones del régimen especial laboral	0.465	12	0,000
aporte y contribuciones del régimen general	0.465	12	0,000

De acuerdo a la Tabla 8, los datos analizadas no tienen distribución normal ya que las significancias de prueba de normalidad no superan el 5 % en régimen especial laboral (0,00) y en régimen general (0,00).

B. Prueba de hipótesis

Debido a que los datos no tienen distribución normal en ambos utilizaremos el dato estadístico de prueba el wilcoxon para la diferencia de ambos grupos.

H0: No existe diferencia entre aportes y contribuciones con el régimen general y el régimen especial laboral

H1: Existe diferencia entre aportes y contribuciones con el régimen general y el régimen especial laboral.

Tabla 9. Estadístico de prueba de aporte y contribuciones

aporte y contribuciones del régimen general – Aporte y contribuciones del régimen especial laboral	
Z	,000 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	1,000

De acuerdo a la Tabla 9, la probabilidad estadísticos de la prueba z (1.00) siendo mayor el nivel de significancia al 5 % por lo que se acepta la hipótesis nula, la significancia encontrada es uno debido a que no existe diferencia entre los

montos de las aportaciones y contribuciones entre el régimen especial laboral y el régimen general como se observó en la tabla 3.

V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión teórica

La presente investigación se basó en el Decreto Supremo N°13-2013 Produce, que establece el marco legal de la formalización y desarrollo del régimen especial laboral para las micro y pequeñas empresas. Al igual que Alanoca, Martel & Ramírez (2018) y Arpa (2018) que también se basaron bajo este marco legal, toda la política de alcance general y el desarrollo y formalización de las Mypes. Ambas investigaciones explicaron como el acogerse al régimen especial laboral contribuye en la reducción de los costos laborales basándose en la normativa de este Decreto Supremo.

Asimismo, en la presente investigación, el régimen especial laboral está delimitada por sus niveles de ventas según el artículo 5°, Ley N° 30056 del 2013, también empleada por Navarrete (2018), la cual establece las categorías de las micro y pequeñas empresas por niveles de ventas anuales de la siguiente manera, microempresas monto máximo de ventas anuales a 150 UIT y pequeñas empresas con ventas anuales de 150 UIT hasta 1700 UIT.

Así mismo, Rui, Yong, Feng, & Tal (2020) señalaba que el aumento salarial en China y que provocaba que muchas empresas optaran por invertir en otro país se debía a la ley promulgada en el 2008 sobre los contratos laborales y a la ley del seguro social creada en el 2011 que era más que nada reforzar los derechos laborales y hacerlas más estables y que habría aumentado los costos laborales, lo que provocó disminución de empleo y salida de multinacionales de territorio Chino, por otra parte Mamani & Gil (2019) señala que las creaciones de leyes que eviten barreras burocráticas y tributaras son distintas para Chile y Perú y los costos laborales en Chile son mucho más caras que en el Perú. El régimen especial laboral basada en el Decreto Supremo N°13-2013 Produce, no abarca tal efecto sino más bien se focaliza en la reducción de los costos laborales.

5.2. Discusión metodológica

El método aplicado fue de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de igual forma la investigación de Boly (2018) utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño experimental de corte transversal, además nuestra técnica de muestreo solo se utilizó a la empresa Olimpointer EIRL del periodo 2019, mientras Boly tomó una muestra de 2500 empresas PYME realizadas en Vietnam de diferentes periodos del 2005, 2007, 2009, 2011 y 2013 y se llevó a cabo en 10 ciudades rurales de ese país.

Así mismo, Fredström, Peltonen & Wincent (2020) utilizó enfoque cuantitativo y uso indicadores de gobernanza mundial (WGI) para medir la calidad de gobernanza y se utilizó los indicadores de desarrollo mundial (WDI) donde se abarcó a más de 200 países, la base de datos fue de Global Entrepreneurship Monitor (GEM) donde se realizan encuestas a más de 100 países a empresas con emprendimiento.

En la investigación de Arpa (2018) el estudio utilizó el método aplicativo-explicativa donde aplicó en la investigación técnicas de observación y análisis documental donde se recolectó registros contables. Mientras Olórtegui & Rodríguez (2019) presentó como objetivo la determinación de la cooperación en la gestión financiera de un curso sobre el régimen laboral Mype. El tipo de diseño de investigación fue pre experimental, mixto y la muestra fue de 13 personas y las técnicas de recolección de datos fue la observación directa, entrevistas, encuestas, datos de internet, libros y leyes a diferencia de Kalfelis (2019) la investigación es de modelo empírico que consiste en observaciones anuales de 31 miembros de la OCDE entre 2003 - 2012.

5.3. Discusión por resultado

Entre los principales resultados de la investigación se tiene la disminución de los costos laborales del régimen especial laboral de S/ 4 042.40 a diferencia del régimen general sobre los costos laborales, el estudio del régimen laboral y su efecto en los costos laborales se basó en el efecto del régimen de cada país y sus costos laborales al igual que lo hicieron Bozio, Breda, & Guillot (2020) y Johnston

(2020) dado que ellos analizaron de manera separada el impacto de la reforma sobre el impuesto salarial según el lugar de estudio, cuyo resultado para Bozio, Breda & Guillot (2020) estableció que los impuestos sobre el empleador se redujeron en los trabajadores de bajos ingresos pero para los trabajadores con altos sueldos se aumentaron lo que contribuye a la desigualdad salarial, mostrando así una desigualdad de costes salariales de un 8 %, mientras que la desigualdad salarial se redujo a un 25 % entre 1967 al 2015, mientras que los resultados de Johnston (2020) señala que el aumento del impuesto al seguro de desempleo reduce el empleo a la contratación en un 2,8 % y el empleo en un 1,5 % los costos del seguro representa la cuarta parte del desempleo dentro del 2010 al 2011.

El estudio de Bayraktar & Sayek (2017) sugieren que la inversión extranjera directa (IED) no solo buscan mano de obra barata sino también calificada. Este hallazgo apunta a enfocar las políticas del mercado laboral en mejorar la productividad mediante el aumento de la compensación laboral además proporciona evidencia como los costos laborales mediante la carga regulatoria en el mercado laboral tiene un impacto significativo y negativo en el flujo de IED, a diferencia del estudio Pino, Ponce, Aviles, & Vallejos (2015) mostraron que hubo diferencia significativa de la productividad en la implementación de la política de incentivos y se presenta al beneficio en la rentabilidad de la empresa y en la productividad del trabajador en un 10 % y tubo un ahorro en un 4.6 % en gastos.

En esta investigación se encontró que el régimen especial laboral reduce los costos sobre los beneficios sociales, debido a que los trabajadores solo recibirían media gratificación y medio CTS calculadas con la $\frac{1}{2}$ remuneración básica además solo se pagaría 15 días de vacaciones, influyendo en el cálculo de los beneficios sociales, muy diferente al cálculo del régimen general muy parecida a la investigación de Santa Cruz (2019) que afirmaba que entre el régimen laboral especial y los costos laborales existe una relación favorable, en vista que se aprecia que la adhesión a este tipo de régimen brindaba innumerables beneficios al trabajador y ello implica una reducción significativa en los costos laborales de la empresa, se determinó que los requisitos del régimen especial laboral tiene relación

positiva con los aportes, contribuciones y el impuesto. Por otra parte establece que los derechos laborales presentan una reducción a diferencia del régimen general.

Asimismo, Olórtégui & Rodríguez (2019) Concluyó que casi la totalidad de los microempresarios convergen en no poner a sus trabajadores en planilla, esto lo asocian a los costos laborales muy elevados, pero los estados financieros analizados demostraron que se consigue un ahorro tributario y sobre todo laboral mucho mayor al ahorro que los microempresarios manifestaron obtener como resultado un incremento de utilidad por S/ 40 899.49 un menor pago de impuesto a la renta en S/ 4 849.67 y en S/ 33 259.82 de gasto de personal. Mientras Paredes y Rodríguez (2017) cuyo objetivo fue la determinación de como el acogimiento del régimen afecta en las contingencias laborales. Concluyó que las contingencias laborales se reducen con el acogimiento al régimen, según las tablas de multas de la autoridad administrativa del trabajo las multas son menores para las microempresas de las que se encuentran en régimen general y que el beneficio favorece significativamente al régimen especial laboral no solo en los cálculos tributarios sino también en el ámbito sancionatorio de multas

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el régimen general laboral en el que se encuentra la empresa Olimpointer EIRL genera un alto costo laboral, por lo tanto, el acogerse al régimen especial contribuiría en la reducción de los costos laborales de S/ 4 042.40 asimismo, esta reducción contribuiría en la rentabilidad de la empresa.
2. Se determinó que el régimen especial laboral reduce los costos sobre los beneficios sociales, debido a que los trabajadores solo recibirían media gratificación de S/ 506.85 cada trabajador y medio CTS calculadas con la $\frac{1}{2}$ remuneración básica de S/ 542.50 cada trabajador, además solo se pagaría 15 días de vacaciones un total de S/ 465.00, influyendo en el cálculo de los beneficios sociales, muy diferente al cálculo del régimen general cuya gratificación para cada trabajador es S/ 1 013.70 y CTS son calculadas con la remuneración básica completa un total S/ 1 085.00 y en el caso de las vacaciones se pagaría 30 días, el cual sería S/ 930.00.
3. Se determinó que los cálculos de los aportes en ambos regímenes son iguales por lo tanto no habría variación, en el caso de las contribuciones solo es aplicado para empresas cuyo trabajo es de riesgo y no aplicaría para la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

1. De manera general se recomienda acogerse al régimen especial laboral inscribiéndose al REMYPE, lo cual otorgaría a la empresa mayor liquidez y menos gastos laborales debido a la disminución de beneficios sociales por los que podría contar la empresa, así mismo tendría limitaciones de pago de multas laborales debido a que este Régimen Especial Laboral tiene gradualidades muy bajas.

2. Con respecto a los beneficios sociales, se recomienda capacitar al área contable sobre este régimen laboral y su aplicación, debido a la diferencia de cálculo de cada régimen especialmente en el cálculo de la 1/2 gratificación y 1/2 CTS y las vacaciones a 15 días, además se evitará así posibles multas laborales que pueda sufrir la empresa por un mal cálculo y buscar un asesoramiento laboral que le pueda brindar más detalles de este régimen y sus beneficios.

3. Con respecto a los aportes se le recomienda pagar a tiempo sus tributos para así evitar contingencias tributarias, si en caso la empresa es una microempresa y no supera sus ventas anuales de 150 UIT el pago será subsidiado por el SIS y si en caso tus ventas anuales están dentro de los 150 UIT A 1700 UIT pertenecerán y tendrán que pagar el seguro de ESSALUD del 9 %.

REFERENCIAS

- Aillón, T., Castro, L., & Piejko, M. (2015). Bolivia: las paradojas de la política de regulación laboral del gobierno del MAS. *Cuadernos del Cendes*, 17-46. doi:http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082015000200003&lng=es&tlng=es
- Alache, P. (31 de Diciembre de 2019). Empresas asumirán un seguro para trabajadores. *Expreso*. Obtenido de <https://expreso.com.pe/economia/empresas-asumiran-un-seguro-para-trabajadores>
- Aobdia, D., & Srivastava, A. (2018). Do U.S. Corporations Hire U.S. Educated Skilled Immigrants to Lower their Labor Costs? Evidence from the Audit Industry. *SSRN*, 1- 44. doi:<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3002004>
- Baghai, R., Silva, R., Thell, V., & Vig, V. (2020). Talent in Distressed Firms: Investigating the Labor Costs of Financial Distress. 1-73. doi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2854858>
- Baldeón, N. (2013). *Tratamiento de gastos vinculados al personal Enfoque tributario y laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Bayraktar, B., & Sayek, S. (2017). Labor Costs and Foreign Direct Investment: A Panel VAR Approach. *Economies*, 2-23. doi:<https://doi.org/10.3390/economies5040036>
- Beccaria, L., & Maurizio, R. (2014). Hacia la protección social universal en América Latina. Una contribución al debate actual. *Revista Problemas del Desarrollo*, 45(177), 37-58. doi:[https://doi.org/10.1016/S0301-7036\(14\)70862-4](https://doi.org/10.1016/S0301-7036(14)70862-4)
- Benigno, F. (2015). *Beneficios del régimen laboral especial de la Ley N° 28015 y su incidencia en la liquidez de la microempresa Seguridad J&M S.A.C. del distrito de Trujillo*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Boly, A. (2018). On the Short- and Medium-Term Effects of Formalisation: Panel Evidence from Vietnam. *The Journal of Development Studies*, 54(4), 641-656. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/00220388.2017.1342817>
- Bozio, A., Breda, T., & Guillot, M. (2020). The Contribution of Payroll Taxation to Wage. (E. Z. Centro de Derecho y Economía, Ed.) *Serie de documentos de trabajo del Centro de Derecho y Economía*. doi:<https://doi.org/10.3929/ethz-b-000419595>
- Cacciatore, M., & Fiori, G. (2016). The macroeconomic effects of goods and labor markets deregulation. *Review of Economic Dynamics*, 1-24. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.red.2015.10.002>

- Chacaltana, J. (2016). *Los costos laborales en el Perú*. Lima: Grade.
- Chai, K., Huang, Y., Chang, K., & Hu, W. (2020). Can Environmental Regulation Reduce Labor Costs and Improve Business Performance? Evidence From the Air Quality Index. *Frontiers in Public Health*, 7, 1-11. doi:<https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00398>
- Chin, T., & Rowl, C. (2018). Chapter Two - Challenges for Manufacturing in China. *ScienceDirect*, 5-24. doi:<https://doi.org/10.1016/B978-0-08-101108-9.00002-1>
- Chin, T., & Rowley, C. (2018). *Desafíos para la fabricación en China*. China: Copyright. doi:<https://doi.org/10.1016/B978-0-08-101108-9.09993-6>
- Corona, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *MediSur*, 81-83. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016
- D.S. N° 013-2019-TR. (12 de Agosto de 2019). *El Peruano*, págs. 6-18. Obtenido de <http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/gaceta/admin/elperuano/1282019/12-08-2019.pdf>
- David, A., Pienknagura, S., & Roldos, J. (2020). Labor Market Dynamics, Informality, and Regulations in Latin America. *International Monetary Fund*, 28. doi:<http://dx.doi.org/10.5089/9781513523750.001>
- Decreto de Urgencia N° 044-2019. (29 de Diciembre de 2019). *El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-para-fortalecer-la-decreto-de-urgencia-n-044-2019-1841339-1/>
- Decreto Supremo N° 013-2013-Produce. (28 de Diciembre de 2013). *El Peruano*, págs. 511870-511871. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-texto-unico-ordenado-de-la-ley-de-impulso-al-desarr-decreto-supremo-n-013-2013-produce-1033071-5/>
- Decreto Supremo N° 009-2020-TR. (7 de Febrero de 2020). *El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-las-normas-reglamentarias-del-de-decreto-supremo-n-009-2020-tr-1853904-2/>
- Díaz, V., & Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las ciencias de la salud. *Rev Cienc Salud*, 14(1), 115-121. doi:dx.doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10
- Fredström, A., Peltonen, J., & Wincent, J. (2020). A country-level institutional perspective on entrepreneurship productivity: The effects of informal

- economy and regulation. *Journal of Business Venturing*, 1-15. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106002>
- Gamboa, M. (2019). Libro excel escomde como recurso para medir la competencia de dirección en educación. *Boletín redipe*, 1-36. doi: <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i3.708>
- García , D. (2020). Labor Costs and Corporate Investment in Italy. (F. M. Internacional, Ed.) *IMF Working Paper*, 22. Obtenido de <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2020/02/21/Labor-Costs-and-Corporate-Investment-in-Italy-49035>
- Gelb, A., Meyer, C., & Ramachandran, V. (2013). Does por mean cheap? A comparative look at Africa's Industrial Labor Costs. *centro para el desarrollo global*, 1-13.
- Gelb, A., Meyer, C., Ramachandran, V., & Wadhwa, D. (2017). Can Africa Be a Manufacturing Destination? Labor Costs in Comparative Perspective. *Working Paper 466 October 2017*, 2-48. doi:<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3062914>
- Hernandez, R. Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Perú: Estructura empresarial, 2017*. Lima: INEI.
- Johnston, A. (2020). Unemployment-Insurance Taxes and Labor Demand:Quasi-Experimental Evidence from Administrative Data. (I. D. Papers, Ed.) *Instituto de Economía Laboral(13117)*. Obtenido de <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp13117.html>
- Jung, J., & Lim, D. (2020). Industrial robots, employment growth, and labor cost: A simultaneous equation analysis. *ScienceDirect*, 150, 1-11. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120202>
- Kalfelis, E. (2020). Flujos de IED hacia los países de la OCDE flujos de IED hacia los países de la OCDE. *Economía Financiera*, 1-54. Obtenido de <http://hdl.handle.net/2105/50809>
- Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*. (1997). Obtenido de <http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/ley26790.pdf>
- LEY N° 30056. (2 de Julio de 2013). *El Peruano*, pág. 498469. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversas-leyes-para-facilitar-la-inversion-ley-n-30056-956689-1/>
- Mamani, R. y Gil, N. (2019). *Costos laborales de sector comercial del régimen privada, aplicado en el país de Chile, para buscar la mejora en los costos*

- laborales el sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú. 2018.* Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa.
- Manterola, C., & Otzen H, T. (2013). Porqué Investigar y Cómo Conducir una Investigación. *31(4)*, 1498-1504. doi: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022013000400056>
- Mejía, C., Quiñones, D., Gomero, R., & Miraval, E. (2015). Sanciones por infracciones contra la Salud y Seguridad en el trabajo en empresas de Perú, 2011-2013. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, *24(4)*, 149-157. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552015000400002&lng=es&tlng=es.
- Mousalli, G. (2015). Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa. *Researchgate*, 1-38. doi:10.13140/RG.2.1.2633.9446
- Ñaupas, H. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. Transversal.
- Olórtegui, D. y Rodríguez, R. (2019). *Taller del régimen laboral MYPE y su contribución a la gestión financiera de las microempresas de la Asociación La Gran Feria Electrónica, distrito de Trujillo, año 2019*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Panorama laboral 2018 América Latina y el Caribe*. ILO.
- Palma, T. (2019). *Régimen laboral especial de los conductores de transporte terrestre interprovincial*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Paredes, A. y Rodríguez, A. (2017). *Acogimiento al régimen laboral de la micro y pequeña empresa y su efecto en las contingencias laborales en la empresa industrias Grafisol E.I.R.L. en la ciudad Trujillo en el año 2016*. Universidad Privada del Norte, Trujillo.
- Passos, E. (2015). *Metodología para la presentación de trabajo de investigación: una manera práctica de aprender a investigar, investigando*. Cartagena de Indias: Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar.
- Pedro, I. (2018). Belgium's 2008 recentralization of wage-setting mechanisms and the decentralization-unit labor costs-net exports link: Chronicle of a Death Foretold? *Undergraduate Economic Review*, *15(1)*, 3-21.
- Peralta, J. (2017). *Análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011-2016*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
- Pino, P., Ponce, M., Aviles, C., & Vallejos, Ó. (2015). Mejoramiento de la productividad en una industria maderera usando incentivo remunerativo.

- Maderas. Ciencia y Tecnología*, 17(1), 117-128.
doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-221X2015005000012>.
- Rui, G., Yong, W., Feng, C., & Tai, Y. (2020). Labor Costs, Market Environment and Green Technological Innovation: Evidence from High-Pollution Firms. *En t. J. Environ. Res. Salud pública*, 1-20.
doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph17228389>
- Santa Cruz, Y. (2019). *El régimen laboral especial de la pequeña empresa y los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018*. Universidad Autónoma del Perú, Lima.
- Serrano, J. (2020). *Metodología de la investigación edición Gamma*. (B. Reyes, Ed.) Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=XnnkDwAAQBAJ&pg=PA41&dq=TIPO++INVESTIGACION&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjVirf4ucHpAhXtg-AKHffNCbsQ6AEIMDAB#v=onepage&q=TIPO%20%20INVESTIGACION&f=false>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2016). *Regímenes especiales. Régimen laboral en la micro y pequeña empresa*. Lima: Sunafil.
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Véliz, J., & Díaz, S. (2014). El fenómeno de la informalidad y su contribución al crecimiento económico: el caso de la ciudad de Guayaquil. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 19(37), 90-97.
doi:<https://dx.doi.org/10.1016/j.jefas.2014.09.001>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 648-649.
doi:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es.
- Vílchez, G. y Gordillo, P. (2016). *Acogimiento al régimen especial laboral de la pequeña y microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016*. Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte, Trujillo.

ANEXOS

ANEXO 1: Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Régimen Especial Laboral	Fernández & Maldonado Mujica (2015) Señala que el régimen laboral especial es un modelo de derechos y beneficios sociales con relación al régimen laboral general primeramente fue comprendido de manera rígida y temporal y solamente para las microempresas, y consiguió ampliarse aplicándose más beneficios e incentivos tributarios (p.154)	Decreto Supremo N° 013-2013-Produce (2013) Créase el Régimen Laboral Especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas (p.511876)	Requisitos necesarios	Registro
			Derechos laborales	Características
Costos Laborales	Baldeón (2013) los costos laborales es un contrato de trabajo de expresión pecuniaria que esta afecta a los beneficios y a la normativa vigente que son adicionados en los gastos laborales (p.65)	Baldeón (2013)) “el estudio de los principales gastos derivados del vínculo laboral consideramos indispensable tener una visión general de los principales beneficios sociales, aportes y contribuciones que son de cargo del empleador, o las obligaciones formales derivadas de estos” (p.65)		
				Remuneración
				jornada de trabajo
				descanso vacacional
				Protección contra
				Despido injustificado
	Gratificación			
	vacaciones			
	CTS			
	ESSALUD			
	Sistema de Pensiones			
	Senati			
	Sencico			

Anexo 2: Consentimiento informado (carta de solicitud a la empresa)

Año De La Universalización De La Salud

**ASUNTO: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Sr. Raúl Choque Pomachapi

GERENTE GENERAL

Yo, Vanesa Halire santana identificado con DNI N° 47137257, estudiante x ciclo de escuela profesional de contabilidad de la universidad Cesar Vallejo, ante usted me presento y expongo: que, se presenta el proyecto de investigación titulado: régimen especial laboral y su efecto en los costos laborales en una empresa textil, Lima, 2016-2019.

En tal sentido, solicito aprobación y autorización para ejecución del proyecto de investigación. Así mismo me comprometo a cumplir con las buenas prácticas de investigación.

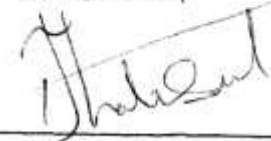
Es de nuestro interés que esta investigación se pueda desarrollar con la información necesaria que usted nos puede brindar acerca de su empresa. Una vez terminado el proceso de análisis y recopilación de los datos, se entregará una carta de agradecimiento.

Es importante señalar que esta investigación se tomará a los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias del negocio.

Sin otro particular, nos despedimos.

Lima, 30 de setiembre del 2020

Atentamente,



Halire Santana Vanesa

DNI: 47137257

Anexo 3: Consentimiento informado (respuesta de la empresa)

Lima, 05 de Octubre del 2020

Señores:

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Atención,

Srta. Halire Santana Vanesa

Estimada,

Yo, **RAUL CHOQUE POMACHAPI**, identificado con DNI N° 07506102, gerente general de la empresa **OLIMPOINTER EIRL**, con **RUC N° 20518644336**.

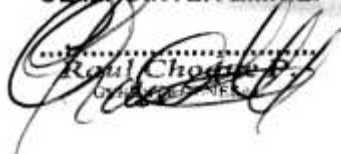
Autorizo para que realice su proyecto de investigación titulada **"Régimen especial laboral y su efecto en los costos laborales en una empresa textil, Lima, 2016-2019"**.

Asimismo, la empresa está presto a colaborar brindándole toda la información y documentos necesarios para la respectiva elaboración del proyecto en mención, por ello se autoriza dicha información con fines única y exclusivamente académicos.

Sin otro particular, me suscribo de Usted.

Atentamente,

OLIMPOINTER E.I.R.L.


Raul Choque P.
Gerente General

Anexo 4: Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables de estudio	Método
¿Cuál es el efecto del régimen especial laboral en los costos laborales en la empresa Olimpointer EIRL en el periodo 2019?	Determinar el efecto del régimen especial laboral en los costos laborales de la empresa Olimpointer EIRL en el 2019.	El régimen especial laboral disminuye los costos laborales de la empresa Olimpointer EIRL en el 2019. .	Independiente: Régimen Especial Laboral	Tipo: Aplicada.
¿Cuál es el efecto del régimen especial laboral en los beneficios sociales en la empresa Olimpointer EIRL en el periodo 2019?	Determinar el efecto del régimen especial laboral en los beneficios sociales en la empresa Olimpointer EIRL en el 2019.	El régimen especial laboral influye en los beneficios sociales en la empresa Olimpointer EIRL en el 2019.		Nivel: Explicativo.
¿Cuál es el efecto del régimen especial laboral en los aportes y contribuciones en la empresa Olimpointer EIRL en el periodo 2019?	Determinar el efecto del régimen especial laboral en los aportes y contribuciones en la empresa Olimpointer EIRL en el 2019.	El régimen especial laboral tiene un efecto en los aportes y contribuciones en la empresa Olimpointer EIRL en el 2019.		Diseño: no experimental
				Muestreo: no probabilístico.
				Técnica: análisis documental.
			Dependiente: Costos Laborales	Aspectos éticos: La investigación está basado en las condiciones y lineamientos del manual de las Normas APA según la 3ª edición, se mantiene el derecho de autor y su integridad en la recolección de información citando a cada uno. La información de la empresa se presentó respetando el principio de confidencialidad y no se realizó manipulación de información para beneficio de la investigación (Ver anexo N°2 y 3).

Anexo 5: Boleta de pago CTS del mes de mayo

R08: Trabajador – Datos de boleta de pago

(Contiene datos mínimos de una Boleta de Pago)

RUC : 20518644336
Empleador : OLIMPOINTER EIRL
Periodo : 05/2019
PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden :

Documento de Identidad		Nombre y Apellidos		Situación			
Tipo	Número						
DNI	10621656	CARLOS ANTONIO JESUS ACEVEDO		ACTIVO O SUBSIDIADO			
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador	Régimen Pensionario		CUSPP		
02/01/2018		EMPLEADO	DL 19990 - SIST NAC DE PENS - ONP				
Días Laborados	Días No Laborados	Días subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria		Sobretiempo	
				Total Horas	Minutos	Total Horas	Minutos
31	0	0	Domiciliado	208			
Motivo de Suspensión de Labores					Otros empleadores por Rentas de 5ta categoría		
Tipo	Motivo			N.º Días			
					No tiene		

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
Ingresos				
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	930.00		
0904	COMPENSACIÓN TIEMPO DE SERVICIOS	542.50		
Descuentos				
Aportes del Trabajador				
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
0607	SISTEMA NAC. DE PENSIONES DL 19990		120.90	
Neto a Pagar				1,351.60

Aportes de Empleador				
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB			83.70

Anexo 6: Boleta de pago de gratificación del mes de julio

R08: Trabajador – Datos de boleta de pago

(Contiene datos mínimos de una Boleta de Pago)

RUC : 20518644336
Empleador : OLIMPOINTER EIRL
Periodo : 07/2019
PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden :

Documento de Identidad		Nombre y Apellidos		Situación			
Tipo	Número						
DNI	10621656	CARLOS ANTONIO JESUS ACEVEDO		ACTIVO O SUBSIDIADO			
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador		Régimen Pensionario		CUSPP	
02/01/2018		EMPLEADO		DL 19990 - SIST NAC DE PENS - ONP			
Días Laborados	Días No Laborados	Días subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria		Sobretiempo	
				Total Horas	Minutos	Total Horas	Minutos
31	0	0	Domiciliado	208			
Motivo de Suspensión de Labores						Otros empleadores por Rentas de 5ta categoría	
Tipo		Motivo			N.º Días		No tiene

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
Ingresos				
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	930.00		
0312	BONIF. EXTRAORD. TEMPORAL LEY 29351 y 30334	83.70		
0406	GRATIF. F.PATRIAS NAVIDAD LEY 29351 Y 30334	930.00		
Descuentos				
Aportes del Trabajador				
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
0607	SISTEMA NAC. DE PENSIONES DL 19990		120.90	
Neto a Pagar				1,822.80

Aportes de Empleador				
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB			83.70