

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Contabilidad y Gestión Tributaria



Una Institución Adventista

Estudio de los costos laborales en el régimen especial

Por:

Frescia Mirella Díaz Pardo

Veronica Gladys Quispe Leonardo

Asesor:

Dr. Edeal Delmar Santos Gutiérrez

Lima, diciembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Dr. E dual Delmar Santos Gutiérrez, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Contabilidad y Gestión Tributaria, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "ESTUDIO DE LOS COSTOS LABORALES EN EL REGIMEN ESPECIAL" constituye la memoria que presentan las estudiantes Frescia Mirella Díaz Pardo y Veronica Gladys Quispe Leonardo para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Contabilidad y Gestión Tributaria cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Lima, al 01 día del mes de diciembre del año 2019.



Dr. E dual Delmar Santos Gutiérrez

Estudio de los costos laborales en el régimen especial

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presentado para optar el Grado de Bachiller en Contabilidad y Gestión
Tributaria

JURADO CALIFICADOR


Mg. Sinfiorano Martínez Huisa
Presidente


CPC Abraham Braulio Santos Maldonado
Secretario


Dr. Edual Delmar Santos Gutierrez
Asesor

Lima, 01 de diciembre de 2019



Una Institución Adventista

Estudio de los costos laborales en el régimen especial

Study of labor costs in the special regime

Frescia Mirella Díaz Pardo, Verónica Gladys Quispe Leonardo

EP. Contabilidad, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

Resumen

El siguiente artículo de revisión tiene como objetivo el estudio de los costos laborales en el Régimen Especial Laboral de la pequeña y microempresa. Para realizar la investigación se tomó en cuenta el artículo de revisión con dos variables: una variable independiente que es la oportunidad de estudiar el Régimen Especial y realizar un análisis de los costos laborales. Se analizó la ley y se realizó el estudio de dicho régimen, con la finalidad de saber sobre los porcentajes y cambios que se dan, así mismo se presentan cuáles serían los beneficios de pertenecer a este régimen. Se conoció los conceptos remunerativos como asignación familiar y beneficios sociales, se obtiene un impacto significativo en la reducción de los costos laborales, esto permite a la empresa iniciar operaciones en otro punto de venta, dentro de la rectitud laboral y no renunciando a su rentabilidad.

Palabras clave: costos, laboral, régimen, mype, régimen especial.

Abstrac

The following research work aims to study the labor costs of the Special Regime of Labour small and micro-enterprises. To perform the research took into account the descriptive research with two variables: an independent variable that is the opportunity to study the Special Regime and to perform an analysis of the labor costs. We analyzed the law

and the study of this regime, with the intention of knowing the percentages and changes, as well as present what would be the benefits of belonging to this regime. You will learn about the concepts of compensation such as family allowance and social benefits, you get a significant impact on the reduction of labour costs, this allows the company to start operations in another point-of-sale, within the formality work and not sacrificing their profitability.

Keywords: costs, labor, regime, mype, special regime

1. Introducción

Zavaleta (2008) informa que actualmente, se está viviendo una permanente globalización económica, que cada vez vuelve a las entidades más competitivas. Las empresas día a día se enfrentan a problemas y pruebas para mantenerse en el mercado. La crisis financiera que se vive a nivel mundial origina altos costos para mantenerse de forma operativa y poder obtener utilidades, una de las mayores salidas económicas dentro de una empresa es representada por los costos laborales.

Los costos laborales son el centro en los debates en los países de la región. En efecto, algunas de las modificaciones más importantes de la legislación laboral y previsional producidas en los últimos años, están dirigidas a disminuir los costos laborales. La principal evidencia, en la que se basa esta orientación, es que, al ser el costo laboral uno de los componentes más importantes del costo total de producción, una disminución de este tendrá como consecuencia una reducción del costo final del bien producido o del servicio prestado, volviendo, de esta forma, más competitivas a las empresas beneficiadas por dicha política.

Los sobre costos laborales que están presentes en nuestro país causan que los empresarios se sientan sin intenciones que mejorar los ingresos a su personal en la toma de

decisiones, ya que es bastante alta la tasa de estos desembolsos. Por lo general este tema es bastante conflictivo ya que intervienen 3 elementos o sujetos participantes: el empleador, el empleado o trabajador y el estado. En cuanto al empleador y el trabajador, son dos elementos que constantemente mantienen un vínculo laboral, mientras que el Estado como ente regulador y perceptor de los tributos que gravan a las remuneraciones.

Chacaltana (1998) nos dicen que la reforma laboral, “estuvo orientada a crear un marco normativo que favorezca un eficiente desenvolvimiento del mercado laboral, asegurando la flexibilidad y movilidad de la fuerza laboral, de manera que las empresas y los trabajadores puedan responder a los acelerados cambios en la economía mundial”. Es así que el estado, crea diversos sistemas o regímenes laborales, orientados a las empresas de menor magnitud para que se logre impulsar la formalidad, pero sin afectar o correr el riesgo de ver disminuida su rentabilidad, entre estos regímenes se encuentra el Régimen Especial Laboral orientada a las micro y pequeñas empresas.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo general estudiar los costos laborales del Régimen Especial, así mismo dicho trabajo tiene como justificación de investigación generar valor en la empresa, ya que del resultado obtenido dependerá la decisión de la empresa que optar por acogerse al régimen especial laboral y así tener una opción de reducir la carga laboral actual.

Esta investigación es el resultado de la formación académica y profesional por parte de los estudiantes del último año de la especialidad de contabilidad, como proyecto para su formación académica.

Es justificable entonces su elaboración puesto que la sustentación de la misma, y la aprobación permitirá contribuir con información valiosa para futuras investigaciones sobre el tema.

2. Objetivos

Objetivo general: Estudio de los costos laborales en el régimen especial.

Objetivos específicos: Estudio de la historia de los costos laborales en el Perú.

Estudio de la diferencia entre los costos laborales del régimen general y el especial.

3. Metodología

Investigación de revisión, documental o teórica

Recopilación de información a través de documentación:

- Reportes
- Ensayos
- Monografías
- Tesis

Pasos:

Arqueo de fuentes. Selección gruesa del material que podría ser útil para la investigación y composición del archivo, a partir del tema central del que se ocupa.

Revisión. Descarte del material poco útil o poco referente a los objetivos específicos de la investigación.

Cotejo. Comparación y organización del material disponible para obtener las citas textuales y las referencias para sustentar las interpretaciones o teorías del investigador.

Interpretación. Análisis del material cotejado y elaboración de una propuesta de lectura crítica, opinión, interpretación o deducción del investigador.

Conclusiones. Cierre general en torno al tema, que recoge los puntos demostrados mediante los pasos anteriores y su marco de posibles causas y consecuencias o significados.

4. Desarrollo o Revisión

4.1 Historia de los costos laborales en Perú

Los costos laborales en el mundo es un tema que se da desde que empezó a existir la moneda, en ese momento se pagaba a quien trabajara para alguien, la evolución se fue dando hasta que llegó un punto donde esto se tiene que legalizar y poner en un orden correcto para que este sea junto ante el empleado. En el Perú se comenzó creando un vínculo entre el empleado y el empleador, el trabajador comenzó a ser una pieza fundamental de las empresas y por lo tanto podía dar su opinión con respecto a mejoras y decisiones; al principio no fue fácil, el empleador quería su soberanía, pero las leyes se fueron reformulando hasta las que tenemos ahora, donde el empleado goza de ciertos derechos justos por su trabajo.

Zavaleta (2008), dice:

La intermediación laboral en el Perú tiene su antecedente en el D.L. N° 22126, del 21.03.1978. En el Art. 27 de esta norma es que se permite la participación en una empresa de trabajadores remunerados por terceros, siempre y cuando su trabajo será solo complementario, como limpieza, vigilancia, mantenimiento, seguridad y otros parecidos. El 31 de mayo de 1986 se promulgó la Ley N° 24514, la cual, en su Art. 34, incluye a lo anterior trabajos de manera especializada; además adiciona multas de inscripción del trabajador en el libro de planilla en la empresa usuario en caso la Autoridad de Trabajo lo entrara de manera constante en su puesto asignado.

En nuestro país, los cambios en las relaciones de trabajo comienzan a inicios de la década de los 90', con la promulgación de importantes instrumentos legislativos. La transformación laboral, del MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN SOCIAL, estuvo dirigida a crear un nuevo marco normativo a favor del mercado laboral, el cual permitía flexibilidad y movilidad en la fuerza laboral, de esta forma, tanto empleador como empleado, podrían responder a los cambios económicos mundiales, y a su vez las actividades de recursos humanos fluyan con un mayor potencial de crecimiento. Se podría decir que el objetivo principal del estado estuvo orientado a reducir los costos laborales.

Antes de que entre en vigencia la Ley de Fomento al Empleo, el periodo de prueba era de tres meses, y tenía un límite del 10% del personal de la empresa. Pero es a partir de noviembre de 1992, con el D. L. N° (Ley de Fomento al Empleo), se da el periodo de prueba convencional de hasta seis meses para aquellos trabajadores calificados, y de hasta un año para aquellos cargos de directivos de confianza, pero este último es corregido con la Ley N° 26513, al considerarse como exageración el plazo de un año, con lo que se reduce a seis meses.

4.2 Costos Laborales

Para Vílchez y Gordillo (2016), los costos laborales son aquellos del empleador relativos al inicio, mantenimiento y terminación de la relación de trabajo, vinculados entre sí por efectos de las disposiciones legales y/o convencionales, independientes de los gastos administrativos. Están comprendidos, según Zavaleta (2008), desde el propio salario hasta los costos derivados de beneficios adicionales, legales o contractuales, contribuciones, y cualquier otro gasto que se relacione con la contratación, e incluso con el despido de los trabajadores. Su origen y mecanismo de vinculación es la normatividad al respecto, como el

propio contrato de trabajo y las convenciones colectivas, esto es de acuerdo a Chienda (1999).

En cambio Ingram (2013) nos dice que es un gasto importante para cualquier negocio, y puede ser el gasto más grande para una pequeña empresa con una fuerza de trabajo cada vez mayor. Al ser los costos laborales uno de los componentes más importantes en las empresas, Por su parte Vilchez y Gordillo (2016) acotan que una disminución de este tendrá como consecuencia una reducción del costo final del bien producido o del servicio prestado, volviendo, de esta forma, más competitivas a las empresas beneficiadas por dicha política.

El costo salarial comprende solamente la retribución por el tiempo de trabajo efectivo, mientras que el costo no salarial incluye a todos los otros pagos no relacionados directamente con el tiempo trabajado y percibidos directamente por el trabajador más las contribuciones y aportes del empleador, esto es según Nunura (1999).

Abugattas (2015) clasifica los costos laborales como salariales y no salariales, los primeros representan el salario y los beneficios sociales, mientras que los segundos son los pagos a terceros. Rojas (2015) los clasifica en coste salarial (remuneraciones brutas y descansos), otros costes (percepciones no laborales) y coste laboral (cualquier coste incurrido por el empleador). Chacaltana (1998) simplifica estos costos en dos grandes tipos de desembolsos en el mundo laboral: aquellos que están a cargo del empleado y aquellos que están a cargo del empleador. Para Perú, Torres (2014) nos dice que:

El beneficio laboral que mayor incidencia tiene en los costos laborales es el de las gratificaciones (16.66%), seguido por el descanso semanal obligatorio (13.33%).

Participan del listado la CTS (9.72 %), las vacaciones (8.33%), el aporte a la seguridad social en salud, la asignación familiar (10%) de la remuneración mínima, el derecho a las utilidades, los feriados, etcétera. En total alcanza un aproximado del 70%, porcentaje que

aumenta notablemente en algunos sectores, donde el porcentaje de reparto de utilidades es por ley más alto o el trabajo de mayor riesgo.

4.2.1 Sueldos y Salarios.

Los sueldos y salarios son los componentes más básicos de los costos laborales. Los sueldos son generalmente constantes, manteniéndose en el mismo nivel de cada período de pago hasta que los empleados ganan aumentos de sueldo. Los salarios, por otro lado, se calculan basándose en el número de horas que cada empleado trabaja durante cada período de pago, introduciendo una impredecibilidad a la ecuación de gasto

4.2.2 Sistema de Pensiones.

El Sistema Peruano de Pensiones sirve para que el empleado que aporta obtenga un beneficio de jubilación para cuando cese de su trabajo, aportando un porcentaje de su sueldo en forma mensual. La forma de afiliarse puede ser en la entidad pública o privada mediante una AFP. Pacheco (2019) informa que:

- Sistema Privado de Pensiones – SPP: operado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), te permite acceder a una pensión de jubilación desde los 65 años, sin exigirte un periodo mínimo de aporte. La cantidad que se recibe es a base de los aportes, además a ello se puede solicitar una pensión de manera adelantada llamada “Jubilación Anticipada Ordinaria”.
- Sistema Nacional de Pensiones – SNP (DL N° 19990): supervisada por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), es una entidad del estado y se recibe a los 65 años, que es donde termina la vida laboral, se aporta el 13% del sueldo mensual, y el tiempo no debe ser menor a los 20 años.

Además, existe una institución que administra los fondos destinados al régimen previsional del personal militar y policial.

- Caja de Pensiones Militar-Policial: está dirigida a aquellos que han cumplido un tiempo mínimo de servicios en las Fuerzas Armadas o la Policía Nacional del Perú

4.2.3 Asignación Familiar.

Jara (2018) opina que:

La asignación familiar es derecho del trabajador, ya sea del estado o de la empresa privada. El término asignación familiar es dar una bonificación al empleado no por el hecho de tener familia a su cargo, sino por tener un hijo menor de edad.

La normal indica que no es necesario que el trabajador este haciéndose cargo de su hijo, basta con acreditar que tiene un hijo menor de 18 años, y si este es mayor que este cursando estudios superiores.

4.2.4 Vacaciones.

Tu Salario (2019) en su artículo web sobre las vacaciones nos dice que:

El Decreto Legislativo N° 713 indica que al trabajador le corresponde un descanso anual cuando tiene un año de servicio en la misma compañía. El tiempo de vacaciones es de 30 días, este tiempo tiene que ser remunerado

Las vacaciones anuales deben ser programadas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y de los intereses del trabajador.

Así mismo el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2018) en su nota de prensa indica que:

El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida. Sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado en 15 días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de 7 y 8 días ininterrumpidos. El resto del periodo vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a 7 días calendario y como mínimos de un día calendario. Finalmente, el descanso vacacional puede reducirse de 30 a 15 días calendario con la respectiva compensación de 15 días de remuneración. El acuerdo de reducción es por escrito.

4.2.5 Seguro social de salud.

El Seguro Social de Salud del Perú, más conocido como EsSalud, es el seguro de salud contributivo dirigido a todos los ciudadanos peruanos que cumplan con ciertas características. EsSalud brinda servicios de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales.

4.2.6 Gratificaciones.

Movistar – Destino Negocio (2015) nos habla que:

La gratificación es un derecho laboral y esta normado por ley, es un pago adicional otorgado en los meses de julio y diciembre, el monto debe ser igual al salario percibido, siempre y cuando el trabajador haya laborado un año en la empresa, sino será un proporcional.

Es importante recordar que una reciente norma del Congreso de la República ha señalado que a las gratificaciones están exentas del descuento de AFP u ONP, seguro social o ESSALUD. Tampoco se le puede hacer descuentos por los servicios de instituciones educativas como Senati, Sencico o Conafovicer.

4.3 Régimen especial laboral

4.3.1 Historia del régimen especial.

Antón (2010) en su artículo titulado “El Régimen Laboral Especial para las Micro y Pequeñas empresas. La formalidad oportunidad para el desarrollo” nos dice:

La Promoción de las pequeñas empresas tiene sus orígenes formales en la década de 1,950, en momentos en que los países europeos, el Japón y los Estados Unidos se recuperaban de los estragos de la Segunda Guerra Mundial.

Hacia los decenios de 1,960 y 1970 se fue incorporando el concepto de mediana empresa, sobre todo por acción de organismos especializados de promoción del sector como la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), entre otros, pues se descubrió que estas empresas eran las más dinámicas tecnológicamente y, por lo tanto, cumplían un rol crucial en el desarrollo industrial y en nuevos sectores como los de servicios.

El siguiente paso fue juntar las pequeñas empresas con las medianas empresas, y así surgió el concepto de PYME (pequeña y mediana empresa) utilizado largo tiempo sobre todo por los gobiernos, las agencias de desarrollo y bancos multilaterales como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Organización Internacional del Trabajo (OIT), la ONUDI entre otros.

En las décadas de 1970 y 1980 se realizan importantes investigaciones en todo el mundo (dentro de las que destacan las de Hernando de Soto en el Perú), que descubren al sector informal urbano, surgiendo los conceptos de microempresa y autoempleo. A partir de este momento presenciamos la existencia de dos bloques conceptuales, que tenían también sus propios programas e instituciones: por un lado el de las PYME, más modernas y dinámica, y por el otro lado el de las micro empresas y autoempleados informales, poco productivos y muy vinculados con los fenómenos de la pobreza. El peligro con esta situación era que muchas microempresas viables fueran dejadas de lado por programas de promoción económico-productivos y que sólo fueran atendidas por programas de alivio a la pobreza, limitando seriamente sus posibilidades de crecimiento y aporte al desarrollo local y regional. Para evitar que estas distancias se profundizaran se articularon las micro empresas con las pequeñas empresas surgiendo así el concepto de MYPE.

El Régimen Especial Laboral se estableció con la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, cuya vigencia ha sido prorrogada durante 3 años en virtud de la Ley N.° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial. Texto Único Ordenado aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2008-TR, vigente desde el 01 de Octubre del 2008.

4.3.2 Régimen Especial Laboral de la micro y pequeña empresa.

Castillo (2015) indica que la micro y pequeña empresa: Juega un papel preeminente en el desarrollo social y económico de nuestro país, al ser la mayor fuente generadora de empleo y un importante agente dinamizador del mercado. Por ello es muy importante analizar el rol del Estado en materia de promoción de la MYPE. La legislación laboral es uno de los instrumentos de promoción del empleo y de la MYPE que tiene el Estado. Por ello, dentro del

marco normativo promotor de la MYPE se ha establecido un Régimen Laboral Especial para este sector económico, a fin de que los sobrecostos laborales, los costos de transacción y la carga tributaria no frenen su formalización y crecimiento.

Cabe señalar que la Ley N° 30056 (02-07-2013), Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, en su artículo 10°, modificó la denominación del “Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE”, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2008-TR, por la siguiente: “Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”. Además, el artículo 11° de la citada Ley modificó los artículos 1°, 5°, 14° y 42° del Decreto Supremo N° 007-2008-TR, referidos al objeto de la Ley, las características de las micro, pequeñas y medianas empresas, la promoción de la iniciativa privada y la naturaleza y permanencia en el RLE de la MYPE, respectivamente.

Posteriormente, de conformidad con la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30056, mediante el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE (28-12- 2013) se aprobó el T.U.O. de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial (en adelante Ley MIPYME), el mismo que integra lo dispuesto en la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, el Decreto Legislativo N° 1086 y las Leyes N° 29034, N° 29566, N° 29903 y N° 30056 y, a la vez, deroga el Decreto Supremo N° 007-2008-TR (Ley MYPE). Ahora bien, el Régimen Laboral Especial de la MYPE, evidentemente, ha sido diseñado pensando en las características y la realidad de este sector económico y, por lo mismo, presenta ventajas sustanciales en comparación con el Régimen Laboral General o Común.

4.3.3 Definición de Micro y Pequeña empresa.

Las Mypes han surgido como consecuencia del creciente desempleo en el país pero, principalmente como consecuencia del espíritu emprendedor y el deseo constante de independencia laboral y económica. Su importancia como entes que generan empleo es fundamental para su crecimiento sostenible.

La micro y pequeña empresa está formada ya sea por persona natural o persona jurídica, o una empresa – organización que este contemplada dentro de la ley y que busca desarrollar actividades de comercio, servicios, extracción o transformación.

Tabla 1:

Diferencias entre las micro, pequeñas y medianas empresas

TIPO	VENTAS AL AÑO
Microempresa	Con un máximo de 150 (UIT).
Pequeña empresa	De 150 UITs hasta 1700 UITs
Mediana empresa	De 1700 UITs hasta 23000 UITs

4.3.4 Ámbito de aplicación del Régimen Laboral Especial

El Régimen Laboral Especial es aplicable a aquellos empleados inscritos en el régimen laboral privado, y que su vez brinden servicio en las micro y pequeña empresa. Pueden acogerse también al Régimen Laboral Especial:

a. Microempresas con actividades del Régimen de Promoción del Sector Agrario, las cuales desarrollan actividades comprendidas en la Ley N° 27360, , podrán acogerse al presente régimen laboral, de salud y de pensiones, en tanto se trate de trabajadores contratados con posterioridad a la vigencia del decreto Legislativo N° 1086.

b. Juntas o Asociaciones de propietarios o de inquilinos o de vecinos Las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o de inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional, así como las asociaciones o agrupaciones de vecinos, podrán acogerse al régimen laboral de la microempresa respecto de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, siempre y cuando no excedan de diez (10) trabajadores.

No pueden acogerse al Régimen Laboral Especial:

a) Si la micro o pequeña empresa ya pertenece a otro régimen especial laboral, no puede aplicar a este régimen, a menos que esté sujeta al Régimen Especial Agrario de la Ley N°

27360, Ley de Promoción del Sector Agrario, la cual puede optar por acogerse al presente régimen laboral especial.

- b) Aquellos que brinden el servicio de discotecas, bares, juegos de otros y otros afines.
- c) Si la empresa general rentas de tercera categoría, en conformidad a la Ley del Impuesto a la Renta, con una finalidad lucrativa.

4.3.5 Beneficios Laborales del Régimen Laboral Especial Mype.

4.3.5.1 Derechos Laborales de los trabajadores:

Tanto en las micro y pequeñas empresas deben respetarse los derechos fundamentales de los trabajadores y respetar el cumplimiento de las normas referidas a:

- Trabajo infantil: No debe permitirse el trabajo de personas cuya edad es inferior a las mínimas autorizadas por el código del Niño y Adolescente.
- Trabajo forzado: No aplicar trabajo forzado ni castigos corporales para la realización de determinadas laborales.
- Cumplimiento de normas sobre remuneraciones y beneficios sociales.
- No discriminar a los trabajadores por raza, credo, género, y cualquier otra característica personal, creencia o afiliación.
- Se respetarán los derechos de los trabajadores a formar sindicatos.
- Proporcionar un ambiente seguro y saludable de trabajo.

4.3.5.2 Beneficios Laborales comunes tanto para las Micro como Pequeñas empresas

Ambos tipos de empresas presentan los siguientes beneficios para sus trabajadores:

- Remuneraciones: se encuentran regulados en lo referido al tema de remuneraciones, bajo las mismas normas previstas para el régimen laboral general.
- Jornada máxima de trabajo: Igualmente, se encuentra regulada bajo las normas del régimen laboral general.
- En cuanto a los descansos remunerados como el salario dominical y los feriados, estos están regulados por la ley del régimen laboral general. Tanto en la remuneración computable como la oportunidad de goce.
- Vacaciones: El descanso vacacional es de 15 días calendario. Se puede acordar reducir el descanso de 15 a 7 días calendario por cada año completo de servicios, recibiendo la respectiva compensación económica. Dicho acuerdo es individual y debe constar por escrito.
- Protección contra el despido arbitrario: Los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa se encuentran protegidos contra los actos que atentan la permanencia de la relación laboral, para lo cual es de aplicación sobre este punto lo previsto en el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

4.3.5.3 Beneficios Laborales solo para las Microempresas

De manera específica para las microempresas, solo se ha regulado el derecho a la remuneración mínima vital y a la indemnización por despido arbitrario a razón de diez (10)

remuneraciones diarias por cada año completo de servicios hasta un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias, las fracciones de año se abonan por dozavos.

El Régimen Laboral Especial establece exclusivamente para las pequeñas empresas los siguientes derechos:

- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo regulado por la Ley N° 26790, según el giro de la empresa y nivel de riesgo.
- Seguro de vida regulado por el Decreto Legislativo N° 688.
- Utilidades reguladas por el Decreto Legislativo N° 892.
- Derechos Colectivos regulados por las normas del régimen general.
- Compensación por Tiempo de Servicios: Se computa en razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.
- Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad: equivalentes a media remuneración.
- Indemnización por Despido Arbitrario: Se da en razón a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios hasta un máximo de 120 remuneraciones diarias.

4.4 Comparación entre el Régimen General y el Régimen Especial Laboral

Tabla 2:

Comparación entre el Régimen General y el Régimen Especial

REFERENCIA	REGIMEN GENERAL	REGIMEN ESPECIAL	
		MICRO	PEQUEÑA
REMUNERACION	S/.930.00	S/.930.00	S/.930.00
JORNADA-HORARIO	8 horas diarias	8 horas diarias	8 horas diarias
JORNADA NOCTURNA	RMV + sobretasa 35%.	No aplica si es habitual	
DESCANSO SEMANAL	24 horas continuas	24 horas continuas	
VACACIONES	30 días,	15 días	15 días
SEGURO SOCIAL	EsSalud	SIS	EsSalud
PENSIONES	ONP/AFP	ONP/AFP	ONP/AFP
CTS	SI	No	½ sueldo al año
GRATIFICACION	SI	No	½ sueldo al año

En el régimen especial se puede observar una disminución de los costos laborales, lo cual sería muy beneficioso para la empresa, mientras que el trabajador tendría que estudiar si le conviene no recibir ciertos beneficios. Además en el régimen especial el empleador también puede hacer el papel de trabajador.

5. Conclusiones

- En conclusión, se puede obtener una visión más amplia sobre el estudio del Régimen Especial Laboral de la pequeña y microempresa y sus efectos que tendrán sobre los costos laborales de todas las empresas que desean acogerse a este Régimen. Es así que podemos decir, sea por mandato legal o por alguna política de la empresa; los costos laborales han sido siempre un beneficio para los trabajadores y un costo para los empleadores, es por ello que nuestro país ha implementado varios tipos de regímenes para el acogimiento de las empresas según sus necesidades. El estudio del Régimen Laboral Especial ayuda a la informar a la empresa que pueda reducir sus costos adhiriéndose, sin dejar de lado los derechos de los trabajadores.
- Los costos laborales son un tema importante para el gobierno, ya que una buena administración de ellos traerá una relación más cordial entre el empleado y el empleador, una reducción de los costos laborales puede hacer que la empresa sea más competitiva y se habrá a más mercados, trayendo consigo desarrollo al Perú.
- El régimen laboral general y el régimen laboral especial, tienen diferencias económicas y de tiempo que podrían traer beneficios a la empresa, pero no todos pueden acogerse al régimen especial, para ellos es necesario cumplir con los requisitos mencionados en el presente trabajo de investigación.

6. Referencias

- Antón José Said (2010), *El Régimen Laboral Especial para las Micro y Pequeñas empresas: La formalidad oportunidad para el desarrollo*. Recuperado de <http://constituyetuempresa.com/blog/el-rgimen-laboral-especial-para-las-micro-y-pequeas-empresa-la-formalidad-oportunidad-para-el-desarrollo/>.
- Abugattas Said (2015), *Los costos sociales de la legislación laboral*. Universidad de Lim, Perú.
- Chacaltana Juan (1998), *Los Costos Laborales en el Perú*. Perú. Ed. Tokman, Víctor ; Martinez, Daniel (Tercera Edicion ed.).
- Chienda Alfredo (1999) *Costos laborales en el Perú: un análisis de los aspectos legales. III Congreso Regional de las Américas*. Perú. Editorial Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.
- Ingram David (2013), *¿Qué incluyen los costos laborales.?* Recuperado de <https://pyme.lavoztx.com/qu-incluyen-los-costos-laborales-9300.html>.
- José, Jara (2018), *¿Qué es la asignación familiar?* Recuperado de <https://legis.pe/asignacion-familiar-jose-luis-jara-bautista>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *El 1,2,3 de la formalización Laboral*. Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT_formacion_laboral.pdf.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018), *Establecen regulaciones para fraccionar descanso vacacional en periodos menores a 7 días*. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/18883-establecen-regulaciones-para-fraccionar-descanso-vacacional-en-periodos-menores-a-7-dias>.
- Nunura, Juan. (1999). *Metodología de medición de los costos laborales por hora y unitarios: Perú urbano 1996-1998*. Oficina Internacional del Trabajo.

Pacheco, Gabriel. (2019) *¿Cómo elegir un sistema de pensiones?* Recuperado de:
<https://legis.pe/elegir-sistema-pensiones>.

Publimetro (2018) *Esto es lo que debes conocer si trabajas en una empresa*. Recuperado de
<https://publimetro.pe/actualidad/noticia-beneficios-esto-lo-que-debes-conocer-si-trabajas-empresa-73225>

Rojas Bernal , J. A. (2015). *Tratamiento contable y tributario de los beneficios a los trabajadores*. Actualidad Empresarial, I - 9.

SUNAFIL, (2019) *Regimen especial Laboral*. Recuperado de
<https://www.sunafil.gob.pe/regimenes-especiales.html#ii-apectos-generales-sobre-la-mype>

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

Tu Salario (2019). *Vacaciones*. Recuperado de: <https://tusalarario.org/peru/ley-laboral/vacaciones>

Vílchez Guissela y Gordillo Pedro (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*. Universidad Privada del Norte. Perú.

Zavaleta Roger (2008). *Los Costos Laborales en Perú*. Recuperado de:
<http://derechogeneral.blogspot.com/2008/01/los-costos-laborales-en-per.html.rigues>.