

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales**

**Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras**

**FACTORES DETERMINANTES DEL EMPLEO INFORMAL Y SU  
RELACIÓN CON LA EVASIÓN DE TRIBUTOS LABORALES  
EN NEGOCIOS DE FERRETERÍA, REGIÓN TACNA, 2015**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**BACH. LEONEL DE LA CRUZ VILLANUEVA**

**Para optar el Título Profesional de:  
CONTADOR PÚBLICO**

**TACNA – PERÚ**

**2016**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales**

**Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras**

**TESIS**

**FACTORES DETERMINANTES DEL EMPLEO INFORMAL Y SU  
RELACIÓN CON LA EVASIÓN DE TRIBUTOS LABORALES  
EN NEGOCIOS DE FERRETERÍA, REGIÓN TACNA, 2015**

**Tesis sustentada y aprobada el 23 de junio del 2016; estando  
el jurado calificador integrado por:**

**PRESIDENTE** :   
Mgr. CPC. Manuel Velarde Herencia

**SECRETARIO** :   
Mgr. CPC. Alexis Efraín Alpaca Cusicanqui

**VOCAL** :   
Dr. Augusto Cahuapaza Morales

**ASESOR** :   
M.Sc. Carlos Wilson Ticona Ramos

## **DEDICATORIA**

A Dios, mi Señor y Salvador. A mi familia, que me apoya continuamente en la realización de mis metas, y que siempre está ahí para lo que necesito.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darme la fortaleza y la paciencia de continuar perseverantemente esta labor. También a los que intervinieron en la realización de esta investigación, desde el asesor, pasando por los maestros que me direccionaron y los señores encuestados para obtener mis datos.

## CONTENIDO

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>CONTENIDO</b> .....	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>xvi</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>xviii</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	<b>xix</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b> .....	<b>xx</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>xxi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xxii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>01</b>
<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>03</b>
1.1. Descripción del problema .....	03
1.2. Antecedentes del problema .....	05
1.3. Formulación del problema .....	07
1.3.1. Problema principal .....	07
1.3.2. Problemas secundarios .....	07

1.4.	Objetivos de la investigación .....	09
1.4.1.	Objetivo principal .....	09
1.4.2.	Objetivos secundarios.....	09
1.5.	Justificación e importancia de la investigación .....	10
1.5.1.	Justificación de la investigación .....	10
1.5.2.	Importancia de la investigación.....	11
1.6.	Hipótesis.....	13
1.6.1.	Hipótesis general .....	13
1.6.2.	Hipótesis secundarias.....	13
1.7.	Variables de estudio y operacionalización de las variables .....	14
1.7.1.	Variables.....	14
1.7.1.1.	Identificación de las variables .....	15
1.7.1.2.	Caracterización de las variables .....	14
1.7.2.	Operacionalización de las variables.....	16
 <b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO .....</b>		<b>26</b>
2.1.	Antecedentes de la investigación .....	26
2.2.	Bases teóricas .....	30
2.2.1.	Factores determinantes del empleo informal .....	30
2.2.1.1.	Educación y experiencia .....	31
2.2.1.1.1.	Problemática y normativa .....	31

2.2.1.1.2.	Regulación para jóvenes: Principios y objetivos .....	33
2.2.1.1.3.	Regulación para jóvenes: Normas comunes .....	34
2.2.1.1.4.	Regulación para jóvenes: Sobre los convenios .....	39
2.2.1.1.5.	Trabajadores mayores en situación de desempleo abierto: Norma y objetivos.....	40
2.2.1.2.	Estabilidad laboral .....	41
2.2.1.2.1.	Problemática y normativa .....	41
2.2.1.2.2.	De los contratos de Locación de Servicios .....	44
2.2.1.3.	Niveles remunerativos .....	47
2.2.1.3.1.	Problemática y normativa .....	47
2.2.1.3.2.	La Remuneración Mínima Vital (RMV), una problemática particular.....	49
2.2.1.3.3.	Concepto general de remuneración.....	51
2.2.1.3.4.	Subvención mensual de modalidades formativas .....	51
2.2.1.3.5.	La diferencia salarial por géneros .....	52
2.2.1.3.6.	Tipos de remuneración por tipos de trabajo.....	54
2.2.1.4.	Jornada de trabajo extraordinario .....	54
2.2.1.4.1.	Problemática y normativa .....	54
2.2.1.4.2.	Definición según base normativa para trabajadores dependientes .....	57
2.2.1.4.3.	Definición según base normativa para modalidades formativas ....	58
2.2.1.4.4.	El trabajo en sobretiempo .....	60

2.2.1.4.5.	Descansos remunerados: El semanal obligatorio .....	61
2.2.1.4.6.	Descansos remunerados: Pago por días feriados .....	63
2.2.1.4.7.	Días no laborables .....	66
2.2.1.4.8.	Registro de control de asistencia (entrada y salida) .....	68
2.2.1.5.	Políticas regulatorias en protección social y previsional .....	70
2.2.1.5.1.	Problemática y normativa .....	70
2.2.1.5.2.	Sobre las planillas de pago .....	72
2.2.1.5.3.	Sobre el reglamento interno de trabajo .....	75
2.2.1.6.	Nivel de productividad laboral .....	77
2.2.1.6.1.	Problemática y normativa .....	77
2.2.1.6.2.	Trabajadores calificados para una buena productividad laboral ....	78
2.2.1.6.3.	Trabajadores no calificados para una baja productividad laboral ..	79
2.2.2.	Evasión de tributos laborales .....	81
2.2.2.1.	Conocimiento tributario .....	81
2.2.2.2.	Cultura tributaria .....	82
2.2.2.2.1.	Educación y experiencia y cultura tributaria .....	83
2.2.2.2.2.	Estabilidad laboral y cultura tributaria .....	85
2.2.2.2.3.	Niveles remunerativos y cultura tributaria .....	86
2.2.2.2.4.	Jornada de trabajo extraordinaria y cultura tributaria .....	88
2.2.2.2.5.	Políticas regulatorias en protección social y previsional y cultura tributaria .....	89
2.2.2.2.6.	Nivel de productividad laboral y cultura tributaria .....	91

2.2.2.3.	Tributos Laborales – Descuentos al trabajador .....	92
2.2.2.3.1.	Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría .....	92
2.2.2.3.2.	ONP .....	94
2.2.2.3.3.	AFP .....	95
2.2.2.4.	Tributos Laborales – Aportaciones del empleador.....	98
2.2.2.4.1.	SIS (Seguro Integral de Salud).....	98
2.2.2.4.2.	ESSALUD .....	100
2.2.2.4.3.	Servicios propios o EPS .....	102
2.2.2.4.4.	SCTR.....	104
2.2.2.4.5.	Vida Ley.....	105
2.2.2.5.	Otros derechos y beneficios del trabajador.....	107
2.2.2.5.1.	Gratificaciones.....	109
2.2.2.5.2.	Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).....	112
2.2.2.5.3.	Vacaciones .....	118
2.3.	Definición de términos básicos .....	122
2.3.1.	Asalariado.....	122
2.3.2.	Beneficios laborales.....	122
2.3.3.	Centro de Formación Profesional (CFP).....	122
2.3.4.	Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU).....	123
2.3.5.	Cultura tributaria .....	123
2.3.6.	Cumplimiento tributario .....	123
2.3.7.	Desempleado.....	124

2.3.8.	Empleador .....	124
2.3.9.	Empleo.....	124
2.3.10.	Empleo informal .....	124
2.3.11.	Evasión tributaria .....	125
2.3.12.	Experiencia laboral .....	125
2.3.13.	Impuesto .....	125
2.3.14.	Jornada de trabajo convencional .....	126
2.3.15.	Obrero.....	127
2.3.16.	Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO) .....	127
2.3.17.	Productividad laboral .....	127
2.3.18.	Sector comercio .....	127
2.3.19.	Trabajador .....	128
2.3.20.	Trabajador calificado.....	128
2.3.21.	Trabajador independiente .....	128
2.3.22.	Trabajadores de dirección .....	129
2.3.23.	Trabajadores en servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia .....	129
2.3.24.	Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata.....	129
2.3.25.	Tributos laborales .....	130

<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>131</b>
3.1. Descripción de las características de la investigación .....	131
3.1.1. Tipo de estudio .....	131
3.1.1.1. Investigación aplicada o utilitaria .....	131
3.1.2. Nivel de investigación .....	132
3.1.2.1. Investigación descriptiva.....	132
3.1.2.2. Investigación correlacional.....	132
3.2. Descripción de las características del diseño de Investigación ...	133
3.2.1. No experimental.....	133
3.2.2. Transeccional .....	133
3.2.3. Descriptivo .....	134
3.2.4. Correlacional .....	134
3.3. Población y muestra de estudio.....	134
3.3.1. Población .....	134
3.3.2. Muestra.....	135
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	140
3.4.1. Técnica .....	140
3.4.1.1. Encuesta.....	140
3.4.2. Instrumentos (Métodos).....	140
3.4.2.1. Cuestionario.....	140
3.4.2.2. Ficha de recolección de datos .....	141

3.5.	Tratamiento de datos .....	142
3.5.1.	Procesamiento de datos .....	142
3.5.2.	Análisis de datos.....	143
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS .....</b>		<b>145</b>
4.1.	Presentación.....	145
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	145
4.2.1	Análisis de tablas y figuras de las variables.....	145
4.2.1.1.	Variable independiente: Factores determinantes del empleo informal .....	145
4.2.1.1.1.	Indicador: Educación y experiencia .....	147
4.2.1.1.2.	Indicador: Estabilidad laboral .....	148
4.2.1.1.3.	Indicador: Niveles remunerativos.....	150
4.2.1.1.4.	Indicador: Jornada de trabajo extraordinaria .....	151
4.2.1.1.5.	Indicador: Políticas regulatorias en protección social y previsional.....	153
4.2.1.1.6.	Indicador: Nivel de productividad laboral .....	154
4.2.1.2.	Variable dependiente: Evasión de tributos laborales .....	156
4.2.1.2.1.	Indicador: Conocimiento tributario .....	157
4.2.1.2.2.	Indicador: Cultura tributaria.....	159
4.2.2	Correlaciones - pruebas de normalidad .....	160

4.2.3	Contrastación de la hipótesis.....	161
4.2.3.1.	Verificación de la hipótesis general .....	161
4.2.3.1.1.	Planteamiento de la hipótesis estadística .....	161
4.2.3.1.2.	Nivel de significancia .....	162
4.2.3.1.3.	Elección de la prueba estadística .....	162
4.2.3.1.4.	Regla de decisión .....	163
4.2.3.1.5.	Conclusión .....	163
4.2.3.2.	Verificación de la primera hipótesis secundaria.....	163
4.2.3.2.1.	Planteamiento de la hipótesis estadística .....	164
4.2.3.2.2.	Nivel de significancia .....	164
4.2.3.2.3.	Elección de la prueba estadística .....	164
4.2.3.2.4.	Regla de decisión .....	165
4.2.3.2.5.	Conclusión.....	165
4.2.3.3.	Verificación de la segunda hipótesis secundaria .....	166
4.2.3.3.1.	Planteamiento de la hipótesis estadística .....	166
4.2.3.3.2.	Nivel de significancia .....	166
4.2.3.3.3.	Elección de la prueba estadística .....	167
4.2.3.3.4.	Regla de decisión .....	167
4.2.3.3.5.	Conclusión .....	167
4.2.3.4.	Verificación de la tercera hipótesis secundaria.....	168
4.2.3.4.1.	Planteamiento de la hipótesis estadística .....	168
4.2.3.4.2.	Nivel de significancia .....	168

4.2.3.4.3.	Elección de la prueba estadística .....	169
4.2.3.4.4.	Regla de decisión .....	169
4.2.3.4.5.	Conclusión .....	169
4.2.3.5.	Verificación de la cuarta hipótesis secundaria .....	170
4.2.3.5.1.	Planteamiento de la hipótesis estadística .....	170
4.2.3.5.2.	Nivel de significancia .....	170
4.2.3.5.3.	Elección de la prueba estadística .....	171
4.2.3.5.4.	Regla de decisión .....	171
4.2.3.5.5.	Conclusión .....	171
4.2.3.6.	Verificación de la quinta hipótesis secundaria .....	172
4.2.3.6.1.	Planteamiento de la hipótesis estadística .....	172
4.2.3.6.2.	Nivel de significancia .....	172
4.2.3.6.3.	Elección de la prueba estadística .....	173
4.2.3.6.4.	Regla de decisión .....	173
4.2.3.6.5.	Conclusión .....	173
4.2.3.7.	Verificación de la sexta hipótesis secundaria .....	174
4.2.3.7.1.	Planteamiento de la hipótesis estadística .....	174
4.2.3.7.2.	Nivel de significancia .....	174
4.2.3.7.3.	Elección de la prueba estadística .....	175
4.2.3.7.4.	Regla de decisión .....	175
4.2.3.7.5.	Conclusión .....	175

<b>CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>176</b>
5.1.        Discusión de resultados.....	176
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>188</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>191</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>195</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>218</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA N° 01</b>	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	16
<b>TABLA N° 02</b>	OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE X.....	18
<b>TABLA N° 03</b>	OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE Y.....	24
<b>TABLA N° 04</b>	REPRESENTACIÓN DE PAGOS EN EL DESCANSO SEMANTAL OBLIGATORIO (DSO) .....	62
<b>TABLA N° 05</b>	REPRESENTACIÓN DE PAGOS EN DÍAS FERIADOS .....	65
<b>TABLA N° 06</b>	ACUERDO VERBAL DETRÁS DE UN CONTRATO FORMAL .....	87
<b>TABLA N° 07</b>	HORAS EXTRAS NO RECONOCIDAS CON AFECTACIÓN A SISTEMA DE PENSIONES Y ESSALUD .....	88
<b>TABLA N° 08</b>	ESCALA PROGRESIVA DE RENTA DE 5TA. CATEGORÍA.....	92
<b>TABLA N° 09</b>	COMPOSICIÓN DE APORTES Y COMISIONES A LAS AFP .....	98
<b>TABLA N° 10</b>	REPRESENTACIÓN DE SERVICIO PROPIO O EPS .....	103
<b>TABLA N° 11</b>	BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES .....	108
<b>TABLA N° 12</b>	TRIBUTOS A DESCANTARSE FRENTE A LA LEY N° 30334 .....	110
<b>TABLA N° 13</b>	TRATAMIENTO DE EPS .....	112
<b>TABLA N° 14</b>	REMUNERACIÓN COMPUTABLE PARA LA CTS .....	116

<b>TABLA N° 15</b>	REMUNERACIÓN NO COMPUTABLE PARA LA CTS.....	117
<b>TABLA N° 16</b>	DISTRIBUCIÓN DE LOS 636 NEGOCIOS ACTIVOS DEL RUBRO VENTA MINORISTA DE ARTÍCULOS DE FERRETERÍA DE LA REGIÓN DE TACNA SEGÚN PROVINCIAS Y DISTRITOS (SE PRESENTAN EN ORDEN ALFABÉTICO DE “A - Z”).....	135
<b>TABLA N° 17</b>	DISTRIBUCIÓN DE LOS NEGOCIOS DE FERRETERÍA EN PROPORCIÓN A LA MUESTRA.....	139
<b>TABLA N° 18</b>	FACTORES DETERMINANTES DEL EMPLEO INFORMAL.....	145
<b>TABLA N° 19</b>	EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA .....	147
<b>TABLA N° 20</b>	ESTABILIDAD LABORAL .....	148
<b>TABLA N° 21</b>	NIVELES REMUNERATIVOS .....	150
<b>TABLA N° 22</b>	JORNADA DE TRABAJO EXTRAORDINARIA.....	151
<b>TABLA N° 23</b>	POLÍTICAS REGULATORIAS EN PROTECCIÓN SOCIAL Y PREVISIONAL .....	153
<b>TABLA N° 24</b>	NIVEL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL .....	154
<b>TABLA N° 25</b>	EVASIÓN DE TRIBUTOS LABORALES .....	156
<b>TABLA N° 26</b>	CONOCIMIENTO TRIBUTARIO .....	157
<b>TABLA N° 27</b>	CULTURA TRIBUTARIA .....	159
<b>TABLA N° 28</b>	PRUEBAS DE NORMALIDAD .....	160

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>FIGURA N° 01</b>	UNA PROBLEMÁTICA EN EL TAPETE .....	32
<b>FIGURA N° 02</b>	EJEMPLO DE ORGANIGRAMA LABORAL.....	45
<b>FIGURA N° 03</b>	UN TRABAJO AL MARGEN DE LA LEY .....	48

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO N° 01</b>	FACTORES DETERMINANTES DEL EMPLEO INFORMAL.....	146
<b>GRÁFICO N° 02</b>	EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA .....	147
<b>GRÁFICO N° 03</b>	ESTABILIDAD LABORAL .....	149
<b>GRÁFICO N° 04</b>	NIVELES REMUNERATIVOS .....	150
<b>GRÁFICO N° 05</b>	JORNADA DE TRABAJO EXTRAORDINARIA.....	152
<b>GRÁFICO N° 06</b>	POLÍTICAS REGULATORIAS EN PROTECCIÓN SOCIAL Y PREVISIONAL .....	153
<b>GRÁFICO N° 07</b>	NIVEL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL .....	155
<b>GRÁFICO N° 08</b>	EVASIÓN DE TRIBUTOS LABORALES .....	156
<b>GRÁFICO N° 09</b>	CONOCIMIENTO TRIBUTARIO .....	158
<b>GRÁFICO N° 10</b>	CULTURA TRIBUTARIA .....	159

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO N° 01</b>	ENCUESTA.....	219
<b>ANEXO N° 02</b>	FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	234
<b>ANEXO N° 03</b>	MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	235
<b>ANEXO N° 04</b>	CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	240
<b>ANEXO N° 05</b>	VALIDEZ DEL INSTRUMENTO .....	243
<b>ANEXO N° 06</b>	FORMATO DE VALIDACIÓN .....	244

## **RESUMEN**

La tesis, “Factores determinantes del Empleo Informal y su relación en la Evasión de Tributos Laborales en negocios de Ferretería, Región Tacna 2015”, es una investigación que se realizó para conocer la actitud de los empresarios, empleadores o administradores de los negocios ferreteros en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias laborales.

Es un estudio cualitativo que se realizó en base a la información obtenida de las percepciones de los gerentes o administradores encargados de la contratación formal e informal de trabajadores en las empresas de comercio ferretero. Haciendo un análisis de su educación y experiencia, estabilidad laboral, niveles de remuneraciones, jornada de trabajo extraordinaria, políticas de seguridad y salud, y productividad laboral. El propósito fundamental es determinar la relación que existe entre estos factores determinantes del empleo informal con la Evasión de Tributos Laborales, para así conocer la situación laboral actual de empleabilidad en estos negocios, y así recomendar soluciones parciales que aminoren esta tendencia regular. La contribución primordial es plantear el fortalecimiento de un modelo ya existente que combata la disminución de la Evasión de Impuestos Laborales, regulando los factores que guardan relación con la informalidad en el empleo.

## **ABSTRACT**

The thesis, "Determinants of informal employment factors and their relationship Evasion of payroll taxes on businesses Hardware, Tacna Region 2015" is an investigation that was conducted to know the attitude of employers, employers or managers ferreteros business compliance with their employment tax obligations.

It is a qualitative study was conducted based on information obtained from the perceptions of managers or administrators responsible for formal and informal employment of workers in companies ironmonger trade. Making an analysis of their education and experience, job security, wage levels, hours of extraordinary work, health and safety policies, and labor productivity. The main purpose is to determine the relationship between these determinants of informal employment with Labor Tax Evasion in order to know the current employment situation of employability in these businesses, and so partial solutions that lessen recommend this regular trend.

The primary contribution is to propose strengthening an existing model to combat the decline evasion labor taxes, regulating the factors that relate to informal employment.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la relación que existe entre los factores determinantes del empleo informal y su relación con la evasión de tributos laborales en los negocios de ferretería de la Región de Tacna, año 2015.

Hoy en día los empleadores o administradores de los negocios de ferretería como en otros muchos rubros tienen un mal manejo de la parte laboral, producido por una serie de factores que afectan la formalidad de empleo en las empresas. Según Muñoz (2008), factores como la balanza de pagos y los planes de capacitación tienen influencia en el nivel de empleo adecuado. Tampoco se reconocen trabajadores de carácter permanente y continuo bajo su cargo, que de acuerdo a De la Roca & Hernández (2004) esto invita a evadir impuestos, tales como los laborales, dejando de percibir sus derechos y beneficios inherentes a tales.

En mención a lo anterior se plantea el problema de qué relación existe entre los factores que determinan el empleo informal con la evasión de tributos laborales en los negocios ferreteros de la Región Tacna, año 2015. Y se formula la hipótesis de que estos factores guardan relación con la evasión de este tipo de impuestos en el rubro de ferreterías. Un término nuevo dentro de los factores

a desarrollar es la jornada de trabajo extraordinaria, reconocida como la labor efectuada en horas extras y días feriados y de descanso semanal obligatorio. A su vez, los impuestos como el de 5ta. Categoría, ONP o AFP, ESSALUD o SIS, son casi poco o nada usados, por lo que son de uso poco común en investigaciones.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción del problema**

De acuerdo al INEI, el 79 % del empleo en el Perú es informal. La PEAO Informal (Población Económicamente Activa Ocupada) en cifras totales ha venido reduciéndose con el paso de los años. Así, entre el año 2007 y 2012, el nivel de empleo informal pasó de 79,9 % a 74,3 % (INEI, 2014), lo cual es todavía muy elevado. José Robles, Director de las Cuentas Nacionales – INEI, detalla que el 61 % del empleo informal es generado por el sector informal, además precisó que este sector laboral contribuye con poca información sobre la micro y pequeña empresa (Perú 21, 2014). Por otro lado, Alejandro Vílchez, Jefe del INEI, especificó que las cifras de trabajadores informales en empresas informales disminuyeron de 61,5 % a 57 %, y en las formales de 18,3 % a 17,3 % (La República, 2014). En la región de Tacna se vive una situación muy similar a la que viene reflejando el país. De acuerdo al INEI, la PEA ocupada por empleo informal, dentro y fuera del sector informal en el departamento de Tacna entre el año 2007 y 2012 ha experimentado una disminución de 120 000 a 117 000 personas, cabe resaltar que los empleados informales dentro del sector informal se han reducido de 92 000 a 84 000, mientras que en los formales han aumentado de 28 000 a 33 000 personas. (INEI-ENAHO, 2012). Cálculos propios

en porcentajes estiman una reducción de 76,9 % a 68,8 % de empleo informal en términos generales, sin embargo, este dentro de la formalidad, ha aumentado de 17,9 % a 19,4 %. Como se puede observar, esta masa de trabajadores ha mostrado un aumento significativo en el grupo de los formales.

Existen algunos factores determinantes del entorno laboral informal que afectan la evasión de impuestos, a considerar, se tiene la “educación y experiencia”, dentro de este indicador se puede analizar la falta de experiencia laboral, principalmente en los jóvenes (Freije, 2001), así como el nivel de instrucción alcanzado por el trabajador que no necesariamente es joven, las normativas al respecto trabajan con ambos rangos de edad. Otro indicador importante es la “estabilidad laboral”, esta se configura por los contratos de trabajo, los cuales deben ser formales para una mayor permanencia del trabajador, no necesariamente escritos (Pasco, 2010), sin embargo, los empleadores utilizan los acuerdos verbales no formales y los contratos de locación de servicios. En tercer lugar se trata los “niveles remunerativos”, las estadísticas y noticias actuales nos muestran que la informalidad afecta los sueldos, haciéndolos bajos (RPP, 2012). Para los beneficiarios de las modalidades formativas existe lo que se conoce como subvención. En cuarta posición se ubica la “jornada de trabajo extraordinaria”, teniendo como problemática principal la extensión de la jornada ordinaria, en otras palabras el trabajo en sobretiempo no reconocido (Serkovic G. , 2015), así como los

descansos remunerados y las infracciones administrativas por el incumplimiento de tales pagos. Las “políticas regulatorias en protección social y previsional” es otro factor determinante que tiene como características principales la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo para dependientes y beneficiarios de modalidades formativas, así como las planillas de pago para el reconocimiento de beneficios y derechos de los trabajadores y un Reglamento Interno de Trabajo que responde a las interrogantes de descuentos y aportaciones. Por último, se hace mención del “nivel de productividad laboral”, para la creación de empleo y el cumplimiento de regulaciones laborales (Castillo & Saavedra, s.f.), el empleador está en la obligación de capacitar a sus trabajadores para que el nivel de productividad mejore.

## **1.2. Antecedentes del problema**

Esta situación ha traído consigo que el empleador se vea en la obligación de reducir su personal formal y en otros casos mantener trabajadores en número limitado con diversas funciones y por largas jornadas de trabajo y con contratos verbales no necesariamente formales que perjudican la estabilidad, habiendo en más de un caso sobre explotación, por lo que al trabajador no le queda más remedio que aceptar, por lograr tener al menos un sustento propio o familiar.

Por otro lado, esta situación influye en el pensamiento y comportamiento de los empleadores, a tener en cuenta, la cultura tributaria de éstos y su actitud moral. Dichos indicadores se reflejan en el conocimiento y cumplimiento de sus obligaciones fiscales respectivamente. La problemática en cuestión es el pago del Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría, ya que los empleadores buscan que sus trabajadores que debiendo estar en planilla por los trabajos de carácter permanente, emitan recibos por honorarios profesionales (Latínez, 2012), junto con esto también se evade los descuentos al trabajador por ONP o AFP, y las aportaciones al SIS o ESSALUD (El Peruano, 2014).

Dentro del sector comercio, que dicho sea de paso aumentó en 4,21 % a julio de 2014 (INEI, 2014) destaca la venta minorista de artículos de ferretería que también en enero de 2014 mostraba la misma tendencia (INEI, 2014). Una ferretería usualmente cuenta con 2 o 3 personas que lo despachan (Perú 21, 2013), incluyendo al conductor del negocio y considerando necesaria la contratación formal de sus trabajadores a su cargo en base a la necesidad de mano de obra que requiera, deben encontrarse en planilla adecuadamente empleada, es decir, con todos sus beneficios de ley.

Toda esta problemática ha motivado el desarrollo de la presente investigación, por lo que cabe responder ahora: ¿Cómo demostrar que existe una relación entre los factores que determinan el empleo informal con la de

evasión de tributos laborales en el sector comercio del rubro venta al por menor de artículos de ferretería en la Región de Tacna? Esta pregunta permitirá conocer la tendencia de los factores antes señalados y su relación con la evasión de estos tributos que ocasionó recientemente.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema principal**

¿Cuál es la relación entre los factores determinantes del empleo informal y la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015?

#### **1.3.2. Problemas secundarios**

- a) ¿Existirá una relación entre los trabajadores con menos educación y experiencia y la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015?
  
- b) ¿Existirá alguna relación entre la inestabilidad laboral del trabajador con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015?

- c) ¿Los bajos sueldos del empleo informal guardan relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015?
- d) ¿La jornada de trabajo extraordinario guardará relación con la evasión de tributos laborales en los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015?
- e) ¿La carencia de leyes de protección social y previsional en el trabajo informal guarda relación con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015?
- f) ¿La baja productividad laboral del trabajador informal tendrá alguna relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015?

#### **1.4. Objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo principal**

Determinar la relación que existe entre los factores determinantes del empleo informal y la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna año 2015.

#### **1.4.2. Objetivos secundarios**

- a) Demostrar que los trabajadores con menos educación y experiencia tienen relación con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.
  
- b) Comprobar si la inestabilidad en el trabajo informal guarda relación con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.
  
- c) Determinar si los bajos sueldos en el empleo informal se relaciona con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.
  
- d) Demostrar que la jornada de trabajo extraordinario sin reconocimiento guarda estrecha relación con la evasión de tributos laborales en los negocios de ferretería de la región de Tacna, año 2015.
  
- e) Determinar si la falta de leyes de protección social y previsional para el trabajador informal, se relaciona con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

- f) Conocer si la baja productividad laboral del trabajador informal se relaciona con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

## **1.5. Justificación e importancia de la investigación**

### **1.5.1. Justificación de la investigación**

Una de las razones fundamentales para la elección de la investigación es el alto porcentaje de trabajadores informales en el Perú. Hasta el 2014 existían 2,5 millones de trabajadores informales en las micro y pequeñas empresas, y solo 349 243 formales (El Comercio, 2015). Esto se debe a que los empleadores prefieren contratar a sus trabajadores por recibo por honorarios para ahorrar costos, y en muchos casos realizan un contrato de locación de servicios con muchas cláusulas para estar protegidos (Torres, 2014). Además, el salario que pagan de esta manera no necesariamente va a justificar sus servicios, por ende esto también repercute en sus remuneraciones, que mucho tiene que ver con la vida económica y social del país (MTPE, 2002). El propósito teórico del estudio es generar una reflexión especialmente en los empleadores que contratan de manera informal a sus trabajadores, y por consiguiente evaden impuestos.

### **1.5.2. Importancia de la investigación**

Es importante porque demuestra que en nuestro país prevalece la informalidad laboral y la evasión de tributos laborales, guardando una relación estrecha; la investigación sirve para manifestar dicha relación existente entre estos indicadores. Los resultados se utilizaron para dar propuestas de mejoramiento de esta problemática que se presenta en varios campos, especialmente el de los negocios ferreteros, que es la población investigada, y los más beneficiados serán los empleadores, ya que la investigación pretende persuadir a éstos mediante las propuestas y recomendaciones, a dejar de contratar trabajadores de manera informal o valiéndose de un contrato de locación de servicios. En nuestra región existen muchos trabajadores empleados de manera informal en condiciones de subordinación bajo un periodo de trabajo permanente, en varios rubros se presenta esta situación, pero el objetivo del presente trabajo recae en las ferreterías, donde se puede observar a simple vista que existen trabajadores que muchas veces están laborando sin contrato y además, en condiciones donde su integridad física es puesta en riesgo, ya que están expuestos a labores de fuerza física y de exposición a materiales químicos, no solamente estos, también hay trabajadores de oficinas que laboran por recibos de honorarios; así por ejemplo, se observó el caso de un servidor, que trabajaba como asistente administrativo sin contrato, y por un año y medio no estuvo en planilla, cobraba por recibo y trabajaba más de 8 horas al día,

recibiendo el mínimo vital, aun cuando lo pusieron en planilla después, no gozaba de gratificación y otros beneficios a pesar que la empresa se encontraba en el Régimen General. En la práctica esta investigación ayuda a resolver y aclarar estas inquietudes mediante la información que se obtuvo tras encuestas realizadas a los mismos empleadores bajo carácter anónimo, la finalidad que se persiguió dio conocer sus respuestas a fin de tener un panorama mejor detallado tras el análisis de los factores.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Los factores que determinan el empleo informal guardan relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

### **1.6.2. Hipótesis secundarias**

a) Los trabajadores con menos educación y experiencia se relacionan con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

- b) La inestabilidad en el trabajo informal sí guarda relación con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.
  
- c) Los bajos sueldos en el empleo informal sí guardan una relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.
  
- d) La jornada de trabajo extraordinario sin reconocimiento guarda estrecha relación con la evasión de tributos laborales en los negocios de ferretería de la región de Tacna, año 2015.
  
- e) La falta de leyes de protección social y previsional para el trabajador informal sí guarda relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.
  
- f) El bajo nivel de productividad laboral que desarrolla el trabajo informal tiene relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

## **1.7. Variables de estudio y operacionalización de las variables**

### **1.7.1. Variables**

Para Heinemann (2003) una variable es un rasgo distintivo como símbolo del objeto de la investigación, ésta a su vez tiene características (indicadores), dimensiones características o categorías de observación (sub indicadores). Para el presente caso las variables son:

#### **1.7.1.1. Identificación de variables**

##### **A) Variable independiente**

X: Factores determinantes del empleo informal

##### **B) Variable dependiente**

Y: Evasión de tributos laborales

#### **1.7.1.2. Caracterización de las variables**

##### **A) Indicadores de la variable X:**

X1: Educación y experiencia

X2: Estabilidad laboral

X3: Niveles remunerativos

X4: Jornada de trabajo extraordinario

X5: Políticas regulatorias en protección social y previsional

X6: Nivel de productividad laboral

**B) Indicadores de la variable Y:**

Y1: Conocimiento tributario.

Y2: Cultura tributaria.

### 1.7.2. Operacionalización de las variables

Tabla N° 01 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
<b>FACTORES DETERMINANTES DEL EMPLEO INFORMAL</b>	<p>Conjunto de indicativos que en cierta forma inciden en la configuración del empleo informal y que condicionan a que los empresarios justifiquen su actitud frente a la contratación de trabajadores al margen de lo que la ley establece (Freije, 2001).</p>	<p>Se refiere a aquellos componentes, elementos o indicativos identificados en las relaciones que ocurren entre el trabajador y empleador cuando este último asume una actitud contraria a la ley de impuestos laborales en la generación del llamado “empleo informal”; y por el cual se medirá a través de los siguientes indicadores: Experiencia y educación, Estabilidad laboral, Aspectos remunerativos, Jornada de trabajo, Políticas regulatorias en Protección social y previsional y Nivel de productividad laboral.</p>	<p>X1: Educación y experiencia  X2: Estabilidad laboral  X3: Niveles remunerativos  X4: Jornada de trabajo extraordinario  X5: Políticas regulatorias en protección social y previsional  X6: Nivel de productividad laboral</p>

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
<b>EVASIÓN DE TRIBUTOS LABORALES</b>	<p>Conjunto de tributos en beneficio del trabajador, que dejan de percibir cuando los empleadores de los negocios propiamente registrados en las estadísticas nacionales, es decir formales, no reportan trabajadores de carácter permanente bajo su cargo (De la Roca &amp; Hernández, 2004).</p>	<p>Se refiere a la evasión de tributos que se generan de los empleadores hacia los trabajadores cuando éstos no están debidamente contratados, tales como el Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría, las contribuciones a ONP o AFP (descuentos para el trabajador) y SIS o ESSALUD (aportaciones del empleador hacia el trabajador). Los cuales se medirán a través de los siguientes indicadores: El Conocimiento tributario y la Cultura tributaria.</p>	<p>Y1: Conocimiento tributario. Y2: Cultura Tributaria.</p>

Fuente: Elaboración propia

**Tabla N° 02 Operacionalización de la Variable X:**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>ÍTEMS</b>
<p><b>Educación y Experiencia</b></p>	<p>Para este factor el empleo informal está asociado con jóvenes que carecen de educación y experiencia laboral (Freije, 2001) y personas mayores (40 a 50 años) con un bajo nivel educativo (Parodi, 2000). Ambos bandos de individuos recurren a empresas con su hoja de vida para dar a conocer su nivel educativo y experiencia laboral (Uribe, 2006).</p>	<p>En el mercado laboral el empleo informal se caracteriza por tener una proporción regular de jóvenes con menos experiencia y educación, también están las personas mayores de bajo nivel educativo que no pudieron reinsertarse formalmente y recurren por su situación de desempleo abierto prolongado a un trabajo informal. Ambos grupos se pueden medir a través de su hoja de vida que muestra el perfil del trabajador.</p>	<p>3 ítems</p>

DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ÍTEMS
<p><b>Estabilidad laboral</b></p>	<p>En el Perú existe un discreto retorno a la estabilidad laboral “absoluta”, ya que la “relativa” solo indemniza a los trabajadores (Ferro, 2015). Esto solo surte efecto si se cuenta con un adecuado contrato de trabajo, no necesariamente por escrito, lo importante es que el trabajador esté en Planilla (Pasco, 2010). Existen los acuerdos verbales y los contratos de Locación de Servicios que vulneran el principio de Primacía de la Realidad (STC N° 1944-2002-AA/TC, 2003).</p>	<p>La estabilidad laboral puede ser absoluta, si de por medio hay una “reposición” frente a un despido arbitrario, y “relativa” si sólo se indemniza al trabajador despedido, vulnerando así el derecho de trabajo. No obstante dicha estabilidad es inexistente frente a la falta de un contrato de trabajo formal, que puede corroborarse con solo la inclusión en Planilla. Si solo se tratara de un acuerdo hablado entre partes o un CLS y se prestara un servicio permanente, se expondría la inestabilidad laboral y por ende el empleo informal.</p>	<p>3 ítems</p>

DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ÍTEMS
<p><b>Niveles remunerativos</b></p>	<p>Los diferentes niveles de remuneración tienen como instrumento regulador a la RMV (MTPE, 2002). La cual en el Perú es de sólo S/. 750 soles (DS 007-2012-TR, 2012). Es una de las más bajas en Latinoamérica. (La República, 2014). Un aumento en la RMV solo provocaría el aumento de la informalidad en las MYPES (Mendoza, 2015). Gran porcentaje de los jóvenes en informalidad son asalariados con ingresos menores a la RMV y que no perciben nada (El Comercio, 2015).</p>	<p>Los aspectos remunerativos son un factor fijo de la informalidad laboral, ya que muchas empresas, especialmente MYPES, contratan empleados con sueldos por debajo del RMV. El problema se incrementa cuando MYPES en proceso de formalidad, por razones económicas de sueldos prefieren retroceder a la informalidad. Dentro de este factor están los jóvenes que perciben ingresos menores a la RMV o no los perciben.</p>	<p>3 ítems</p>

DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ÍTEMS
<p><b>Jornada de trabajo extraordinario</b></p>	<p>En el Perú la Jornada Ordinaria es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo (DS 007-2002-TR, 2002), pudiendo ser estas menores (DS 008-2002-TR, 2002). Sin embargo, surge el trabajo en sobretiempo cuyo problema principal no es su obligatoriedad ni imposición (Serkovic G. , 2015), sino más bien, la falta de reconocimiento de pago. Para el caso de los jóvenes depende de las necesidades propias de la persona en formación (Ley 28518, 2005)</p>	<p>La Jornada de Trabajo Ordinaria puede entrar en controversia cuando esta se extiende, volviéndose una jornada extraordinaria denominada trabajo en “sobretiempo”, por motivos de fuerza mayor, ya sea conversado entre las partes o por posición unilateral del empleador, recayendo sobre su obligatoriedad pero no imposición al trabajador. El problema de las horas extras se da cuando tales no se reconocen. Los beneficiarios de las modalidades formativas por lo general tienen jornadas menores dependiendo de su proceso formativo laboral.</p>	<p>3 ítems</p>

DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ÍTEMS
<p><b>Políticas regulatorias en protección social y previsional</b></p>	<p>En el país las regulaciones son excesivas (Loayza, 2011), las de “Protección social y previsional” tienen mecanismos para otorgar beneficios de retiro o jubilación y cubrir riesgos de salud, pero que solo benefician a los dependientes, quedando excluidos los desempleados y trabajadores informales (Espinoza &amp; Rios, 2004). Hablar de PSP también es hablar de “Seguridad y Salud en el Trabajo” (Ley 29783, 2011), así como del reconocimiento de tales derechos y beneficios.</p>	<p>Las políticas regulatorias en nuestro país son excesivas a tal punto que no existe un orden para su entendimiento, convirtiéndose así en complejas para su interpretación y discernimiento, las que hablan de “Protección Social y Previsional” regulan componentes de retiro, jubilación y salud; la mayor parte de la población nacional tiene estos beneficios, pero son los trabajadores informales que no los perciben. La Seguridad y Salud en el Trabajo es muy importante para este punto, ya que cumple el rol de prevenir, cumplir, cooperar y proteger.</p>	<p>3 ítems</p>

DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ÍTEMS
<p><b>Nivel de productividad laboral</b></p>	<p>De acuerdo a este factor se puede medir la creación de empleo y el cumplimiento de las regulaciones laborales (Castillo &amp; Saavedra, s.f.) El grupo informal trabaja de manera negligente, repercutiendo en la ausencia e insuficiencia de recursos humanos, relaciones laborales, condiciones laborales y organización (Wikipedia, 2016)</p>	<p>El nivel de productividad laboral en el país muestra si el trabajo es formal o informal, ya que si esta productividad es alta o se incrementa, quiere decir que el trabajo formal se ha elevado y el informal ha disminuido; pero si es baja entonces sucede todo lo contrario. Esta va acompañada de la capacitación del trabajador que influye en el desarrollo de procesos productivos y mejora los ingresos del empleador. Con esto se puede medir la creación de empleo especialmente formal y el cumplimiento de las regulaciones.</p>	<p>3 ítems</p>

Fuente: Elaboración propia

**Tabla N° 03 Operacionalización de la Variable Y:**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>ÍTEMS</b>
<p><b>Conocimiento tributario</b></p>	<p>Es fomentado por la SUNAT como orientación fiscal a través de políticas tributarias, las cuales son ineficaces si no se cuenta con la participación de la masa humana, tomando en cuenta sus formas de conducta (Solórzano, s.f.). La impartición se hace en las dependencias del país y por medio de publicidad audiovisual, aunque recientemente se adoptó una estrategia de campo, en donde el orientador se acerca al contribuyente (Flores, 2015).</p>	<p>El Conocimiento Tributario parte de la idea de que el Contribuyente, (Empleadores para el caso), tenga un fundamento sólido para responder a los impuestos del Estado, dicha responsabilidad recae especialmente en quienes los administran y fiscalizan, la SUNAT. Su sistema de orientación ha mostrado deficiente captación de conglomerado humano por su falta de acercamiento al contribuyente.</p>	<p>6 ítems</p>

DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ÍTEMS
<p><b>Cultura Tributaria</b></p>	<p>Es la recaudación de impuestos por parte del Estado a través del pago de los mismos por iniciativa de los contribuyentes frente a la coerción del Gobierno por medio de una sanción externa (Camarero, Del Pino, &amp; Mañas, 2015). De esta manera la teoría de la tributación examina el comportamiento racional de los individuos frente al cumplimiento de sus tributos (Vásconez, 2011). Dicho comportamiento se refleja por factores socioeconómicos y demográficos.</p>	<p>La Cultura Tributaria de un país se refleja en el pago de los impuestos por parte de los contribuyentes al Estado. Los empleadores en nuestro País se ven más motivados por la sanción del Estado que por iniciativa propia al cumplimiento de sus obligaciones. Algunos factores socioeconómicos y demográficos que se utilizan para el entorno laboral manifiestan el comportamiento moral tributario de “autointerés forzado” por parte de dichos empresarios.</p>	<p>6 Ítems</p>

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

Existen muchas investigaciones concernientes a resolver esta problemática, pero no todas guardan la relación existente entre las variables identificadas.

Para Muñoz (2008) en su Tesis Magistral “Los factores que influyen en el nivel de empleo en el Perú” concluye que factores como el Nivel del PBI, de las importaciones, el grado de apertura comercial, régimen tributario, la balanza de pagos y los planes de capacitación tienen influencia en el sector informal, nivel de empleo adecuado, la política laboral, las normas laborales y el fondo de pensiones; teniendo para cada indicador de cada variable implicancias políticas.

Mientras que para la “Evasión de Tributos Laborales” por lo general las investigaciones que se presentan hablan de manera general a la “Evasión de Impuestos” o haciendo especificaciones al IGV e Impuesto a la Renta, mas no detalladamente a los Tributos Laborales. Aguirre y Silva (2013) hacen mención de ESSALUD en su Tesis “Evasión Tributaria en los Comerciantes de abarrotes ubicados en los alrededores del mercado mayorista del distrito de Trujillo – Año

2013” mostrándolo como una obligación sustancial que empresarios evaden por no declarar trabajadores bajo su cargo. Y autores como Quintanilla (2014) en su Tesis Doctoral “La Evasión Tributaria y su incidencia en la recaudación fiscal en el Perú y Latinoamérica” concluyen que la evasión de impuestos ocasiona disminución en el nivel de fondos que maneja el gobierno influyendo también en la política fiscal del Estado.

Otras investigaciones relacionadas tienen una trayectoria definida desde la década de los 80, con la publicación del Libro “El Otro Sendero”, de Hernando de Soto en 1986, en su investigación él resalta el enfrentamiento continuo de los pequeños empresarios o informales frente a la ley; paralelamente en la misma década, la acogida de este trabajo tuvo como resultado la realización de una mesa redonda de carácter latino americano en 1987, llevado a cabo por De Soto y una serie de representantes de algunos países de la zona en mención, Hernando en su trabajo conjunto con el Instituto de Libertad y Democracia que presidía en el Perú en ese entonces, identificó la informalidad con la ilegalidad (De Soto, Mora, Max, Larroulet, & Tokman, 1988). En la actualidad existen trabajos más recientes que enfocan este panorama que se ha venido trazando con el tiempo, tomando como punto de referencia la publicación de Hernando. Una investigación que presentó la “Fundación Konrad Adenauer Stiftung” dentro de sus estudios del “Programa Regional de Políticas Sociales en América Latina (SOPLA)” analiza la informalidad desde un ámbito laboral, teniendo como

objetivo el análisis del perfil de los diferentes tipos de trabajo y su identificación en grupos de trabajadores que componen el sector informal en cada país, así como cuáles son las razones que motivan a muchos de ellos a mantenerse en la informalidad, cada estudio ofrece una gama de soluciones específicas y prácticas para abordar este problema (Fundación Konrad Adenauer Stiftung, 2010). Dentro de este estudio se dice que: La evolución de la informalidad en el Perú se ha venido reduciendo con el paso de los años gracias a que se han flexibilizado los regímenes laborales y demás trámites, y se ha contado con un desempeño económico favorable. También se habla de la caracterización de la PEA ocupada informal, que tiene una distribución equitativa entre géneros para el 2008. Además se identificaron los puntos críticos y responsables de la informalidad, tales como una excesiva regulación, servicios públicos deficientes, débil capacidad de supervisión y ejecución del estado y deficiente educación y desarrollo de capacidades. Finalmente, se presentó recomendaciones de política orientadas a mejorar los temas potencialmente críticos identificados como responsables de la informalidad en el Perú, entre estos se encuentran la evaluación y justificación de la existencia de la totalidad de trámites, la introducción de la Prueba de mercado con la finalidad de tercerizar los servicios del Estado y alcanzar mejores servicios, y la promulgación de una Ley General del Trabajo (LGT) que promueva el empleo, incentive la formalización y estimule la capacitación laboral.

En el 2015 la SUNAT inició una campaña de orientación tributaria a 100 000 contribuyentes de pequeños negocios (es decir la mayoría microempresarios), en agosto comenzando por Lima y en setiembre extendiéndose a todo el país, su fin es orientarlos a crecer empresarialmente y cumplir voluntariamente con sus obligaciones tributarias; este rol está a cargo de los inspectores de la entidad que visitan inclusive a aquellos que no están registrados invitándolos a formalizarse explicándoles los beneficios de ésta, así cumplen un doble papel, de promotores y orientadores; además tienen como estrategia zonificar la informalidad para focalizar las intervenciones y poder medir cambios de conducta en los sectores intervenidos (Gestión, 2015).

Con relación a la población escogida, el sector comercio, mostró un crecimiento de 4,21 % a julio de 2014, impulsado por el avance del comercio mayorista y minorista, 5,32 % y 5,26 % respectivamente (INEI, 2014). Cifras anteriores también mostraban un crecimiento particular de 4.68% a enero de 2014, promovida por los comercios mayoristas (5,2 %) y minoristas (5,5 %) de nuevo. En ambos casos recientes destacó la venta de artículos de ferretería en ventas minoristas. El negocio ferretero se ve impulsado y sustentado por el constante crecimiento del Sector Construcción que dicho sea de paso se incrementó en 6,93 % a setiembre del 2014 promoviendo 32 300 nuevos puestos de trabajo en agosto y octubre del mismo año (Gestión, 2014), hay que precisar y resaltar que este sector utiliza los materiales de una ferretería en consumo

interno de cemento, obras de infraestructura vial, servicios básicos y construcción de edificaciones no residenciales de los gobiernos locales y nacionales, por lo que la amenaza de grandes cadenas de este rubro no opacó a los pequeños negocios del mismo, tanto así que se puede ver hasta en una misma cuadra hasta dos ferreterías, ya que los clientes prefieren al maestro ferretero del barrio (Perú 21, 2013), otros casos muestran hasta complejos comerciales, como el de “Las Malvinas” en Lima que concentra 3000 ferreterías (Perú 21, 2013), la necesidad demanda más mano de obra, por lo que el personal de trabajo en una misma ferretería se debe incrementar por razones de mercado, de esta manera, estos negocios necesariamente necesitan personal de trabajo, debidamente contratados y con los beneficios que la ley respalde.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Factores determinantes del empleo informal**

Se afirma que el empleo informal refleja ser una de las causas en el nivel de evasión fiscal laboral y que a partir de ciertos factores podrían estar vinculados con la evasión de estos impuestos. Para Freije (2001) éstos inciden en el desarrollo del empleo informal y condicionan a los empresarios, mostrar una actitud frente a la contratación de trabajadores al margen de lo que la ley establece.

Los factores escogidos para esta investigación son seis (06): Educación y experiencia, estabilidad laboral, niveles remunerativos, jornada de trabajo extraordinario, políticas regulatorias en protección social y previsional y nivel de productividad laboral. Pueden existir más factores, pero se toma en consideración solo estos, que vendrían a ser los más comunes o generales que se pueden presentar con mayor continuidad para la configuración del empleo informal, y que afectan también nuestra región y se encuentran inmersos en toda empresa formal de rubro ferretero.

#### **2.2.1.1. Educación y experiencia**

##### **2.2.1.1.1. Problemática y normativa**

La educación y experiencia son dos términos que van de la mano a la hora de requerir a personal de trabajo para el desempeño adecuado de una labor determinada, esto se puede observar en la sola presentación de un perfil u hoja de vida, tanto para trabajadores mayores, o jóvenes que normalmente carecen de lo segundo. Sin embargo, en el Perú se vive una situación desventajosa de este factor cuando se relaciona con la informalidad laboral.

La falta de educación completa y la poca experiencia laboral de los trabajadores informales, es un factor determinante del empleo informal, diversos

estudios demuestran que la gran proporción de estos trabajadores son jóvenes (Freije, 2001). Esta masa de trabajadores, tras analizar su hoja de vida, carece del goce de una educación completa y de experiencia laboral. En el Perú el desempeño laboral entre los jóvenes ha sido regular, con solo un desempleo juvenil alrededor del 15 % entre 1990 – 2005 (Guzmán, 2007). Sin embargo, en la actualidad existe una tasa de empleo informal juvenil de 82,3 %, convirtiéndose en una de las 4 más altas de la región, en términos estadísticos, 8 de cada 10 peruanos entre quince (15) y veinticuatro (24) años laboran en condiciones de informalidad laboral (El Comercio, 2015) (Ver figura N° 01).

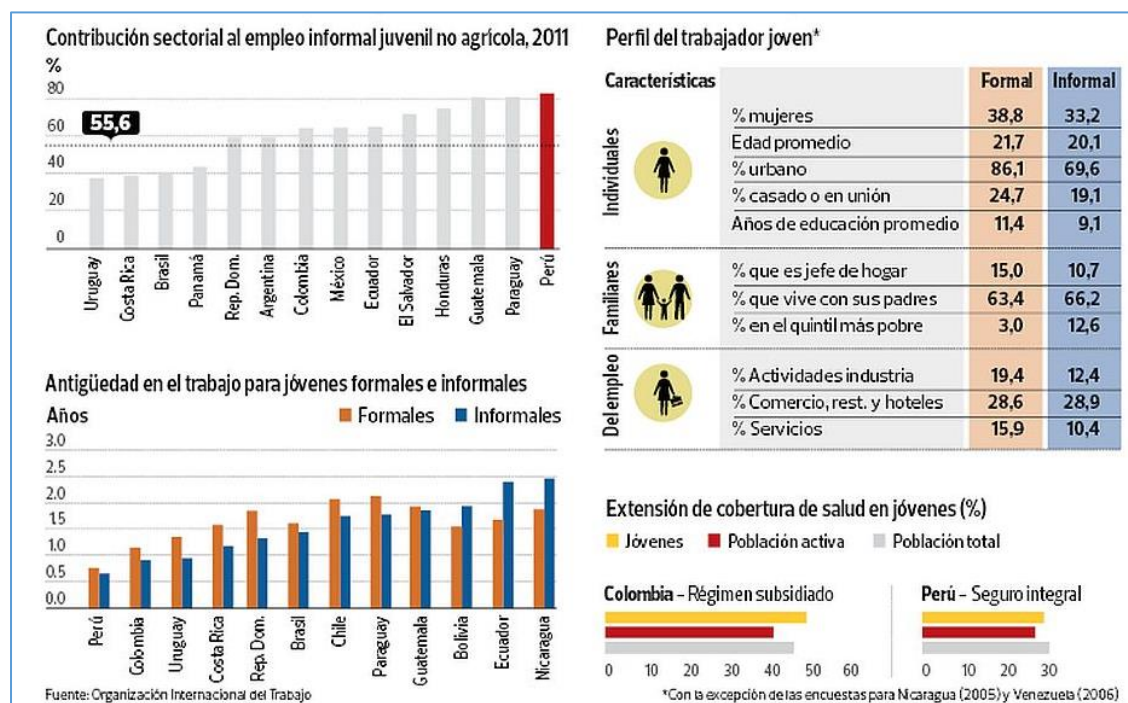


Figura N° 01. Una problemática en el tapete.

Nota: Porcentaje, antigüedad y perfil del trabajador joven.

Fuente: OIT; Elaboración: El Comercio.

Por otro lado, cabe destacar que aún se mantienen trabajadores con formación incompleta y de edad avanzada, cesados en general por causa de programas de reconversión productiva; o con limitaciones físicas; o mujeres con responsabilidades de hogar, todos estos en situación de desempleo abierto (DS 002-97-TR, 1997). En este caso el aumento de informalidad está asociado al perfil de los trabajadores despedidos, personas con educación incompleta y entre cuarenta (40) y cincuenta (50) años; las posibilidades de reinsertarse en el mercado son bajas ya que requieren de mejores calificaciones, es decir, de mayor nivel educativo para ser demandados en el mercado laboral (Parodi, 2000) de manera formal.

#### **2.2.1.1.2. Regulación para jóvenes: Principios y objetivos**

Todo proceso formativo tiene como centro fundamental a la persona, dicho esto, la meta principal de las modalidades formativas que se desarrollan en nuestro país es que esta persona alcance a comprender de manera general su medio social y de forma particular su trabajo, para que encuentre condiciones de incurrir colectiva e individualmente. Además, tiene derecho a acceder a la formación profesional en igualdad y sin discriminación alguna, haciendo que su participación le permita mejorar su nivel de empleo en el mercado laboral bajo las distintas modalidades formativas aprobadas. En consecuencia, resulta necesaria la complementación de la formación recibida con una adecuada

experiencia práctica en una empresa, adecuadamente programada para asegurar su calidad y conveniencia. Estos son los principios que se amparan en la Ley N° 28518 (2005), Ley de modalidades formativas laborales, y que tienen que ver con los trabajadores jóvenes que carecen de experiencia laboral y del goce de una educación completa o avanzada. Esta norma se aplica a todas las empresas reguladas al régimen laboral de la actividad privada.

Dentro de sus objetivos se puede señalar los siguientes:

- a) Contribuir a una eficaz y adecuada interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado laboral.
- b) Fomentar la capacitación y formación laboral ligada a los procesos productivos y de servicios, como un mecanismo de progreso del nivel de empleo y de la productividad laboral.
- c) Ofrecer una formación que despliegue capacidades para el trabajo, que permitan la flexibilidad y ayuden la adaptación de los favorecidos a distintos escenarios laborales.

#### **2.2.1.1.3. Regulación para jóvenes: Normas comunes**

Entre sus normas comunes la Ley (Ley 28518, 2005) y el Reglamento (DS 007-2005-TR, 2005) señalan:

- a) Los beneficiarios se obligan principalmente a acatar las disposiciones formativas que le asigne la empresa y a cumplir el programa que este aplique.
- b) Por su parte la empresa se obliga a:
- Adoptar y cumplir los programas de formación proporcionando la dirección técnica y los medios necesarios.
  - El pago puntual de la subvención mensual convenida.
  - Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.
  - Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionados cuando la duración de la modalidad sea mayor a doce (12) meses, durante los doce (12) meses siguientes, y pagado antes que inicie el mismo. De existir periodos intermitentes, estos se acumularán para el periodo de descanso, siempre que se hayan realizado en una misma empresa. Y cuando el convenio o prórroga finalice después de doce (12) meses y no se haya gozado del descanso, esta tendrá que ser subvencionada de derecho.
  - Otorgar adicionalmente media subvención mensual al beneficiario cada seis (06) meses de duración continua de la modalidad formativa, durante los quince (15) días naturales siguientes de haberlos cumplido, tomándose en cuenta para su cómputo la acumulación de los periodos intermitentes en la misma empresa.

- No cobrar suma alguna por la formación, más si cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de ESSALUD o un seguro privado, con una cobertura equivalente a catorce (14) y treinta (30) remuneraciones mensuales en caso de enfermedad y accidente respectivamente.
  - Brindar facilidades en caso de que el beneficiario desee facultativamente afiliarse a un sistema pensionario.
  - Emitir a favor del beneficiario, cuando corresponda, informes al CFP.
  - Otorgar el respectivo certificado a favor del beneficiario al término de la formación.
- c) Mientras tanto el CFP se obliga a planificar y desarrollar los programas formativos, así como dirigirlos, conducirlos, supervisarlos, evaluarlos y certificarlos, todo en coordinación con la empresa. Además, definirá al órgano responsable de la suscripción del “Convenio” en un plazo no mayor a cinco (05) días hábiles a partir de la presentación del mismo. Por último, se encargará de coordinar con la empresa el monitoreo y la supervisión, de acuerdo a lo estipulado en el programa de la modalidad formativa.
- d) Los Convenios se celebran de manera individual y por escrito, conteniendo como mínimo los siguientes datos:
- Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine la modalidad formativa.
  - Nombre, edad y datos personales del participante que se acoge a la modalidad formativa y de su representante legal en caso de menores.

- Ocupación materia de la capacitación específica.
- Monto de la subvención económica mensual.
- Duración del convenio.
- Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.

Puesto de conocimiento de la dependencia del MTPE dentro de los quince (15) días de su suscripción.

- e) Los beneficiarios deben ser inscritos en un libro especial a cargo de la empresa y autorizado por la dependencia competente del MTPE juntamente con los respectivos convenios.
- f) La fiscalización de las modalidades formativas está a cargo del MTPE. Por otra parte, también es la encargada de realizar las visitas inspectoras a efectos de verificar el cumplimiento de la Ley y el Reglamento, con opción de realizar una inspección especial a pedido del beneficiario o un tercero.
- g) No se permite incluir como beneficiario a personas que tengan relación laboral común con sus empleadores, ni que empresas de intermediación laboral destaquen personal bajo una de las modalidades.
- h) Se desnaturalizan las modalidades formativas, cometiéndose infracciones y se entiende que existe una relación laboral común cuando:
  - No existe el convenio debidamente suscrito.
  - La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades ajenas a las señaladas en el convenio.

- La continuidad de la modalidad formativa tras la extinción del convenio, de su prórroga o del plazo máximo establecido por ley.
  - Lo señalado en el punto g)
  - La presentación de documentación falsa para acogerse al diez por ciento (10 %) adicional en caso de discapacidad.
  - El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.
- i) Existen otras infracciones que se originan por el incumplimiento de disposiciones aplicables que pueden ser reparadas porque no ocasionan perjuicio grave al beneficiario, estas son:
- El incumplimiento de la subvención económica del beneficiario.
  - No contar con el Libro de Registro de Convenios.
  - El incumplimiento de la presentación del Convenio ante el MTPE.
  - El desarrollo del programa de las modalidades formativas en un horario que excede la jornada habitual de la empresa, así también el nocturno.
  - No contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o no asumir directamente los costos que estas demanden.
  - No otorgar la certificación correspondiente.
- j) La acreditación de un certificado médico de los adolescentes entre catorce (14) a dieciocho (18) años, con autorización de sus padres, tutores o responsables.
- k) La empresa otorga al beneficiario el horario de refrigerio en las mismas condiciones que concede a sus trabajadores.

- l) Para los casos en que la norma señale la edad como requisito para acceder a una de las modalidades mencionadas, ésta tendrá que acreditarse con el DNI (DS 018-2012-TR, 2012).
- m) El plazo de pago de la subvención y otros beneficios adeudados por ley, reglamento o acuerdo entre las partes a la finalización del convenio, se deberá cancelar en un plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas siguientes.

#### **2.2.1.1.4. Regulación para jóvenes: Sobre los convenios**

Como se aprecia, existen distintas modalidades de capacitación y formación profesional dirigido especialmente a la masa de trabajadores jóvenes que carece de una experiencia laboral y de a veces del privilegio de tener una educación básica, regular o profesional completa, también se hace mención de aquellos que necesitan reinsertarse laboralmente por tener una edad avanzada. Pero entre todas estas modalidades, hay una palabra clave que mide este indicador, la cual es “Convenio”, éste se encuentra regulado por la Resolución Ministerial N° 205-2011-TR (2011), la cual canaliza el mismo hacia el Sistema de Inspecciones, estableciendo los procedimientos para la remisión de dicha formación, a fin de que se practique la verificación del cumplimiento de la Ley N° 28518 (2005), “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales” en conformidad a su competencia establecida en la Ley N° 28806 (2006), “Ley General de

Inspección del Trabajo”. En el plano de la acción las Direcciones de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral o dependencias que hagan sus veces, y las Direcciones de Inspección del Trabajo o dependencias que hagan sus veces, de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a través del instrumento técnico normativo donde se desarrollan los procedimientos a seguir, remitirán la información sobre los “Convenios” de las Modalidades Formativas Laborales vigentes, hacia la Dirección de Inspección del Trabajo o dependencias que hagan sus veces en el ámbito regional; a fin de que esta última verifique el cumplimiento del marco normativo laboral mencionado para los convenios.

#### **2.2.1.1.5. Trabajadores mayores en situación de desempleo abierto:**

##### **Norma y objetivos**

En lo que refiere a los trabajadores mayores con formación parcial y con ciertas limitaciones de edad o físicas; o con cargas familiares, de acuerdo a la Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 855, dispone la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos (02) textos normativos denominados “Ley de Formación y Promoción Laboral” y “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. Para la concerniente parte se tocará el Decreto Supremo N° 002-97-TR, en relación al primer TULO; ya que su aplicación comprende a todas las

empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en especial de estos trabajadores mencionados.

La mencionada norma precedente señala entre sus objetivos:

- a) Promover el empleo masivo al productivo a través de programas especiales de promoción del empleo.
- b) Mejorar los niveles de empleo de manera sustancial, combatiendo el desempleo y subempleo.
- c) Mediante el marco de programas de reactivación económica, incentivar el pleno uso de la capacidad instalada en las empresas.
- d) Que las ramas de actividad con mayor capacidad de absorción de mano de obra, sean estimuladas con inversión productiva en el sector privado.
- e) Que el mercado de trabajo coadyuve de manera adecuada y eficaz la interconexión entre la oferta y la demanda.
- f) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores.

## **2.2.1.2. Estabilidad laboral**

### **2.2.1.2.1. Problemática y normativa**

La estabilidad laboral puede ser clasificada en absoluta y relativa, la primera sanciona el despido ilícito con la reposición del trabajador y la segunda

sólo con el pago de una indemnización, es decir, desestimando la reposición. En el Perú la estabilidad era absoluta entre 1970 y 1993, con la Ley N° 26513 se consagró el derecho a la estabilidad laboral relativa. Sin embargo, en el 2002 el Tribunal Constitucional (TC) tachó el despido sin causa por estimarlo incompatible con el derecho al trabajo consagrado en la Constitución, introduciendo un nuevo tipo de despido denominado “fraudulento”, estableciendo que ante despidos incausados se realice la “reposición”. Hoy en día se vienen ordenando innumerables reposiciones producto de despidos fraudulentos o injustificados, mediante pronunciamientos judiciales que no distinguen entre uno y otro tipo de despido, resultado de todo esto es que se muestre un régimen de estabilidad laboral absoluta (Ferro, 2015). Pero, cuánto de realidad hay en esto, partiendo desde la posición de los trabajadores, que muchas veces despedidos injustificadamente no recurren al reclamo respectivo frente a la autoridad encargada, y es que esto va mucho más allá de un despido fraudulento, parte de la idea de contar con un adecuado “contrato de trabajo” que justifique en lo posterior un posible despido arbitrario.

Viendo la otra cara de la moneda, existe la “inestabilidad laboral”, que representa otro factor de incidencia de empleo informal, al no contar el trabajador con un contrato adecuado, no necesariamente por escrito, de acuerdo al tratadista en Derecho Laboral, Mario Pasco, solamente los contratos serán por escrito si son fijos o a tiempo parcial, o por iniciativa de una de las dos partes,

generalmente, el empleador, para establecer condiciones preestablecidas, lo más recomendable es que el trabajador verifique su inclusión en la planilla (2010). Una buena interpretación del TUO de la Ley N° 728, también corrobora esta afirmación, ya que el artículo 4° reconoce que el contrato individual de trabajo se celebra libremente de dos maneras: por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad (contratos frecuentemente a tiempo parcial), para el caso del primero en forma verbal o escrito, para el segundo, por lo general, necesariamente escrito, aunque existen casos donde deja de serlo y que lo veremos más adelante; si el contrato es por escrito se da un plazo máximo de tres (03) días hábiles para la entrega de una copia al trabajador (D.S. 001-96-TR, 1996) luego de haberla presentado al MTPE dentro de los 15 días hábiles que la ley le confiere (DS 003-97-TR, 1997), de no hacerlo se comete una infracción laboral. Junto con este contrato vienen los descuentos y beneficios laborales, que también caracterizan a este factor, la ausencia de tales, como seguros y coberturas de salud influyen en una inestabilidad laboral. El problema es que muchos empleadores no entregan contrato no por el hecho de que hayan contratado a plazo indeterminado, sino más bien han llegado a realizar un contrato verbal no formal, es decir, un acuerdo hablado entre las partes. Existe otro grupo que prefiere dar contratos conocidos como de “Locación de Servicios” para los del Sector Privado, y “Servicios de Terceros” para los del Sector Público, el fin que persiguen es el mismo, no reconocer la labor no eventual y si permanente del trabajador, por más cláusulas que éstos tengan, lo que vulneran

en cambio es el “Principio de Primacía de la Realidad”, el cual muestra que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero (STC N° 1944-2002-AA/TC, 2003).

#### **2.2.1.2.2. De los contratos de Locación de Servicios**

Pero cuántos de estos contratos antes mencionados se utilizan en labores eventuales y temporales, respetando los beneficios laborales que estos conllevan. Como ya se hizo mención, para muchas empresas, utilizar los contratos de “Locación de Servicios” es una forma muy usual de contratar personal. De acuerdo a Torres (2015), esto lo realizan con el fin de evitar a futuro posibles contingencias laborales, se dan la labor de realizar contratos civiles legalizados notarialmente solicitando al trabajador su recibo por honorario; los cuales le otorgan al empleador una seguridad de que no habrá problemas a futuro. Esta modalidad de evitar el pago de beneficios laborales, lo define como una “ignorancia” de parte del área administrativa. Así sea un contrato de 100 cláusulas, y encima legalizado notarialmente, no asegura nada si de antemano se presentan una de estas ocho (08) situaciones:

- a) Marcación de asistencias: El locador no está subordinado a un horario de trabajo, sin embargo, en las empresas a menudo se acostumbra a que éste realice marcación de asistencias para su entrada y salida.

b) Puestos permanentes: Los puestos como secretaria, asistente contable, de logística, administrativo, etc., son de carácter permanente. No puede existir un CLS para tales, y un detalle significativo es que se ubican en el organigrama de la empresa (Ver figura N° 02).

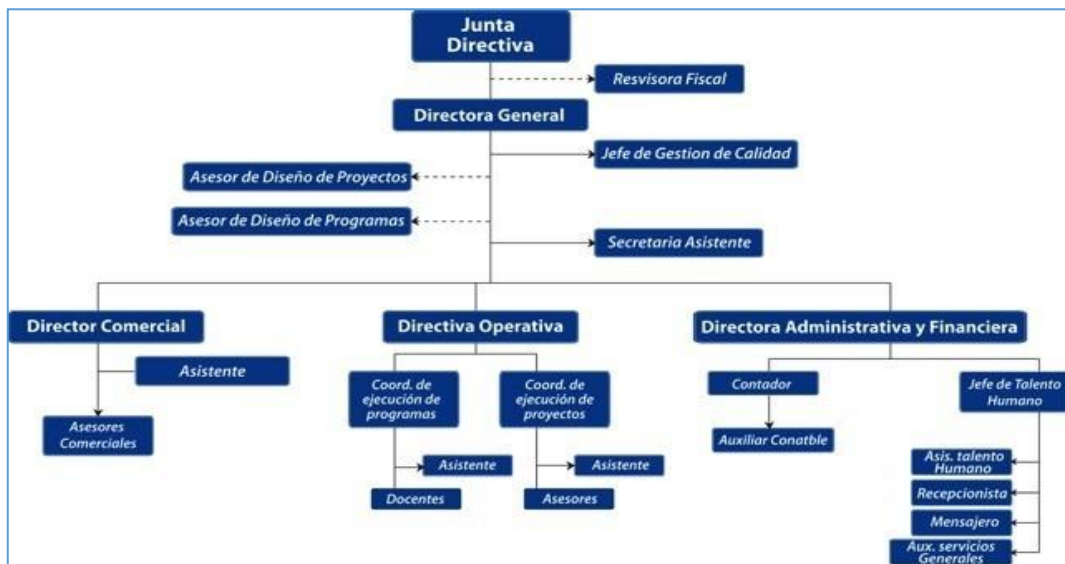


Figura N° 02 Ejemplo de Organigrama Laboral.

Nota: Organigrama para ubicar puestos permanentes.

Fuente: Noticiero Contable; Elaboración: Noticiero Contable.

c) Pagos mediante transferencia: Se convierte en un indicio de la regularidad del servicio el pago a un locador ya sea en efectivo, cheque, transferencia, etc., cuando dichos procedimientos se presentan con regularidad. Por ejemplo, es un indicio suficiente de servicio permanente el observar un extracto bancario donde todos los meses se realizan dos (02) depósitos de pago, a la quincena y fines de mes.

- d) Concepto del recibo por honorario: Se presume que el concepto o descripción del servicio de un recibo por honorario es una prueba de una relación laboral, cuando por ejemplo todos los recibos por honorarios mencionan: Por el servicio de asistente administrativo de enero, por el servicio de asistente administrativo de febrero y de esa forma todos los meses. Además, si este es a un mismo cliente, la sospecha es con más razón.
- e) PDT PLAME vs PDT 621: El PDT PLAME es una declaración que se realiza todos los meses a SUNAT, indicando la planilla de la empresa y los locadores de servicios. Para esto las entidades encargadas del cruce de información en el tema laboral son dos (02), por lo tributario la SUNAT y en lo netamente laboral la SUNAFIL; analizando la relación de trabajadores con los ingresos que obtiene la empresa, para saber si existe razonabilidad entre el recurso humano y lo que percibe como tal.
- f) Seguro Complementario de Riesgo de Trabajo: Cuando un trabajador dependiente o independiente va a ejecutar un trabajo de riesgo, es imprescindible que cuente con el SCRT, el cual es de obligatoriedad a pedido de la empresa receptora del servicio. Los documentos que se generen pueden demostrar un indicio de la existencia de una relación permanente, así como las atenciones en caso de accidente.
- g) Beneficios laborales: La empresa admite vínculo laboral si realiza el pago de algún beneficio laboral.

h) Uniforme, fotocheck, celulares post pago, correo corporativo, tarjetas empresariales, fotos en eventos de la empresa: Sirven como indicio de una relación de dependencia de trabajo. Por ejemplo, en el uso de un chip de una línea post pago a nombre de la empresa, fotos de un contador con el empresario en una fiesta anual de trabajadores, etc.

### **2.2.1.3. Niveles remunerativos**

#### **2.2.1.3.1. Problemática y normativa**

Los niveles de remuneraciones en un País constituye un indicador del nivel de bienestar de una economía y sus miembros, de esta manera tienen importancia en su vida económica y social. Para las familias constituye el medio por el cual satisfacen sus necesidades; para las empresas representan sus costos de producción y para los gobiernos repercuten en el clima social del país y en aspectos importantes como los precios, el empleo, la inflación, la productividad nacional y de exportar en condiciones de competitividad (MTPE, 2002). Así por ejemplo, la remuneración mínima en el Perú para trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada es actualmente de S/. 750 soles desde el 01 de junio de 2012 (DS 007-2012-TR, 2012). Ha sufrido variaciones importantes desde noviembre de 2010, incrementándose en un primer momento en S/. 50 nuevos soles y posteriormente en S/. 75 nuevos soles bajo el amparo

de los Decretos Supremos N° 011-2010-TR y N° 011-2011-TR respectivamente. Tratadistas del tema afirman que un aumento de la Remuneración Mínima Vital (RMV) solo favorecería a una minoría de la fuerza laboral que es formal; ya que estadísticamente la informalidad laboral en empresas de 2 a 10 trabajadores se redujo de 92 % a 88 % entre el 2005 y 2014, en cifras, existe 2,5 millones de trabajadores informales en las MYPES y solo 349 243 formales en estas (Ver figura N° 03) (El Comercio, 2015); el economista Jorge González afirma que de cada 100 trabajadores, 80 son informales, mientras que el abogado laboralista Ricardo Herrera enfatizó que de los 4 millones de peruanos que están en planilla, solo 180 mil perciben el sueldo mínimo.

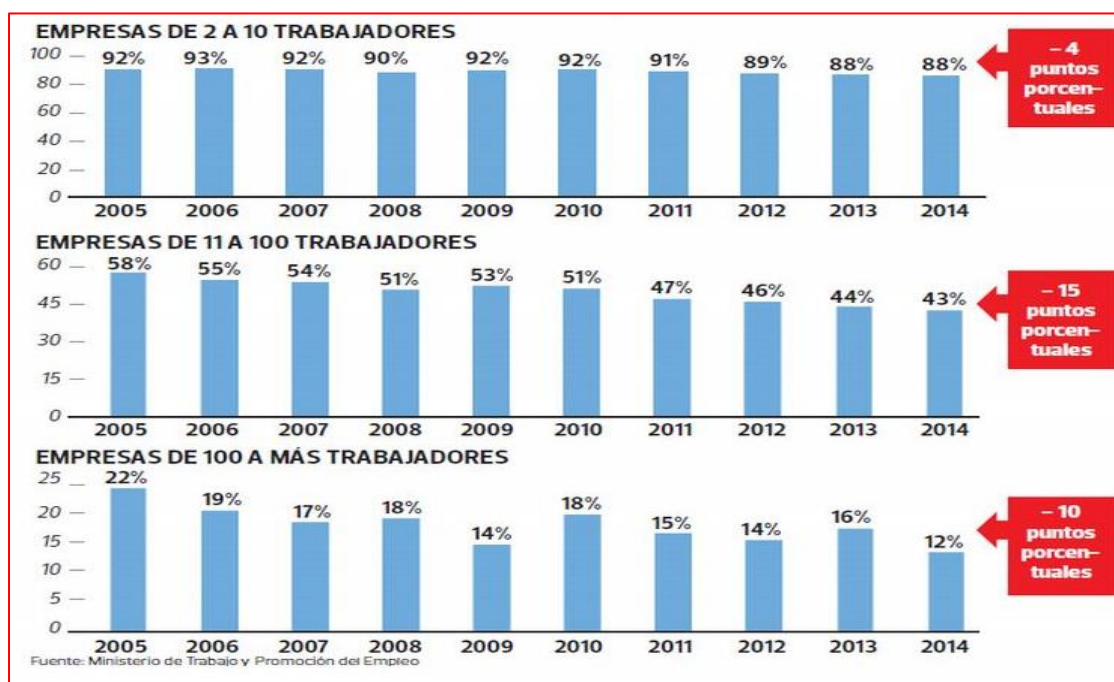


Figura N° 03 Un trabajo al margen de la ley.

Nota: Categoría de empresa de acuerdo al N° de trabajadores (D.Leg. 1086).

Fuente: El Comercio; Elaboración: El Comercio.

### **2.2.1.3.2. La Remuneración Mínima Vital (RMV), una problemática particular**

La RMV en el Perú es una de la más bajas en Latinoamérica, de sólo US\$ 267,66, la de Chile es US\$ 420 y la de Brasil US\$ 314, como referencia; la canasta familiar en Perú es de S/. 1 500,00, así que se necesitarían dos sueldos mínimos para cubrirla (La República, 2014); además, Pedro Pablo Kuczynski consideró que la informalidad hace que el sueldo de los peruanos sea baja (RPP, 2012). Estamos frente a irregularidades y deficiencias en el sueldo, que influyen en la reacción de evasión de impuestos laborales. Estudios económicos demuestran que en el Perú hay una relación directa entre el aumento de la RMV y el incremento de la informalidad laboral, en otras palabras, aumentar el salario solo empujaría a trabajadores a la informalidad; en porcentajes, entre el 1 % y 1,5 % de la Población Económicamente Activa (PEA) se encuentra percibiendo el sueldo mínimo, concentrándose este grupo en la MYPES; con una inusual medida de aumento estas empresas pasarían a la informalidad (Mendoza, 2015). Estudios recientes de la PEA Ocupada muestran que un 65,3 % de trabajadores labora en empresas de 1 a 10 trabajadores, un 10 % en entidades de 11 a 50 trabajadores y un 24,7 % en compañías con más de 51 trabajadores, como se ve son las MYPES las que concentran a más trabajadores y en general estos son poco calificados, por lo que un alza injustificada de la RMV podría provocar a que contraten a menos trabajadores o que lo hagan de manera

informal, a este se le añade un estudio del Banco Central de Reserva en donde señalan que un incremento del 10 % de la RMV produciría un aumento de la informalidad en 0,2 % y una caída de la formalidad en 0,7 % (De la Quintana, 2016). Si bien el salario mínimo es un instrumento regulador de los sueldos en el mercado peruano, este tiene repercusión en la informalidad.

Otros tratadistas afirman que la remuneración mínima no es S/. 750,00 sino de S/. 937,50, tal es el caso del Gerente General de ComexPerú, Eduardo Ferreyros, tras mostrarse en contra del alza de 8 % de la RMV, declaró absolutamente inoportuno tal medida, ya que el trabajador peruano en planilla con la mínima contraprestación percibe quince (15) remuneraciones al año, lo que hacen un total de 11 250 soles, que divididos entre los doce (12) meses del año hacen la cantidad que él señala (Ferreyros, 2015).

Con relación a los jóvenes, es importante señalar que de acuerdo al INEI entre enero y octubre del 2014, el grueso de los jóvenes bajo la informalidad laboral son asalariados, contando un 33 % con ingresos de S/ 750,00 soles a más, el sueldo disminuye para un 47,6 %, percibiendo entradas por debajo de la RMV, y a esto se le añade el grupo de jóvenes que no percibe nada, estos representan un 19,6 %, debido a que labora en empresas familiares (El Comercio, 2015).

#### **2.2.1.3.3. Concepto general de remuneración**

De acuerdo al artículo 6° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, la remuneración para todo efecto legal está constituida por el íntegro de lo que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios, ya sea en dinero o en especie y esté a su libre disposición; considerando además de naturaleza remunerativa las sumas de dinero que se le entreguen al trabajador en calidad de alimentación principal, mas no en modalidad de suministro indirecto, dejando sin efecto aportes y contribuciones al seguro social, y derecho y beneficios laborales (Ley 28051, 2003). Además, no constituye remuneración computable lo señalado en los artículos 19° y 20° de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (DL 650, 1991), la cual se detalla en la Tabla N° 15 de esta investigación.

#### **2.2.1.3.4. Subvención mensual de modalidades formativas**

Por otro lado, la Ley N° 28518 (2005) en su artículo 45° señala que la subvención económica mensual, llamada así por su carácter no remunerativo, de aquellos beneficiarios de las modalidades formativas, especialmente para jóvenes y personas en situación de reinserción laboral, no puede ser inferior a una Remuneración Mínima (RMV) cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad. Solo en el caso de jornadas

inferiores el pago de la subvención es proporcional. Además, se exceptúan dos modalidades, las “Pasantías”, que para estudiantes de secundaria, al menos solo representa un cinco por ciento (5 %) de la RMV, los demás casos de Pasantías serán por lo menos de un treinta por ciento (30 %) de la RMV; y la “Actualización para la Reinserción Laboral”, en donde los beneficiarios no reciben menos a dos (02) RMV. La subvención señalada no puede ser inferior a los casos antes señalados, ni renunciarse a ella; y de existir una jornada y horario habitual prevista para los trabajadores dependientes menor a la jornada máxima de cada modalidad formativa, la subvención no puede ser inferior a una RMV (DS 007-2005-TR, 2005). La subvención económica mensual, como ya se precisó, no tiene carácter remunerativo, por ende no está afecta al pago del Impuesto a la Renta u otros, como contribuciones o aportaciones a cargo de la empresa, salvo si ésta voluntariamente desea acoger al beneficiario al régimen de prestaciones de ESSALUD, sólo en este caso abonará a favor de éste la respectiva contribución; de la misma manera no está sujeta a ningún tipo de retención, al menos si el beneficiario desea acogerse como afiliado facultativo a algún sistema pensionario.

#### **2.2.1.3.5. La diferencia salarial por géneros**

Cuando se toca el punto de diferencia salarial se hace referencia casi siempre a distinguirlo por géneros, es decir, aquella que implica salarios distintos

entre hombres y mujeres (Yamada, Lavado, & Velarde, 2013). En el Perú las mujeres se incrementan en acceder a más puestos de trabajo, ganando más que antes. No obstante la brecha salarial tanto en el sector público como en el privado es del 20 %, es decir que los hombres siguen ganando más que las mujeres y gozan de más oportunidades salariales en comparación con la población femenina que realiza las mismas actividades (Gestión, 2014). Si nos enfocamos en el Sector Privado, un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revela que las empresas peruanas están lideradas por mujeres en un 29,3 %, cifra inferior a la que registran otros países latinoamericanos (El Comercio, 2015).

A pesar de que el hombre y la mujer posean las mismas “características económicas” que influyen directamente en la productividad (educación, experiencia laboral, capacitación, etc.), esta diferencia salarial se origina cuando la mujer percibe en promedio un salario menor al del hombre, dando paso a una “discriminación salarial”. Esto se sustenta en el hecho de que las mujeres presentan una vida laboral interrumpida como consecuencia de la realización de trabajos domésticos como el cuidado de los hijos y del hogar, acumulando en ellas una menor experiencia laboral, es decir, una menor productividad. Esta dedicación de gran cantidad de tiempo conlleva a que menores sean sus incentivos de capital humano, optando por ocupaciones en donde se exigen

perfiles limitados en conocimiento y experiencia para puestos de trabajo, lo que explicaría tal discriminación (Esparta, 2011).

#### **2.2.1.3.6. Tipos de remuneración por tipo de trabajo**

Los distintos niveles remunerativos se pueden conocer gracias a los tipos de remuneración que a su vez se diferencian por el tipo de trabajo que desempeña el trabajador, los cuales se pueden clasificar:

- Por tiempo, que es el pago por la duración del servicio;
- Por obra o destajo, que es el pago en función de la cantidad de obras o trabajos realizados;
- Por tarea, que es pago por realizar una determinada cantidad de obras o trabajos en la jornada u otros periodos de tiempo establecidos;
- Por comisión, que es un pago en función a una cantidad de negocios mediados por el trabajador (MTPE, 2002).

#### **2.2.1.4. Jornada de trabajo extraordinario**

##### **2.2.1.4.1. Problemática y normativa**

Para esta investigación se considera una “Jornada de trabajo extraordinario” aquella que se realiza pasando la jornada ordinaria y aquella que

en fechas de descanso remunerado se realiza las labores del negocio en forma habitual.

Uno de los problemas más frecuentes en una jornada de trabajo normal son las “horas extras” o el trabajo en “sobretiempo”, como más adelante se dirá, este es “voluntario”, tanto en su otorgamiento (por parte del empleador) como en su prestación (por parte del trabajador) (DS 007-2002-TR, 2002). De acuerdo al abogado laboralista Serkovic (2015) la misma Ley considera que las horas extras pueden ser justificadamente obligatorias cuando la labor resulte “indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o de fuerza mayor”. Para el tratadista en principio se trataría en apariencia de una contradicción de términos, sin embargo, lo explica como un inapropiado uso de las palabras, ya que se entendería como una extensión extraordinaria de la jornada diaria. Resalta además el hecho de que frente a un acuerdo las horas extras deben laborarse, no hacerlo es una falta, de igual forma, ante circunstancias excepcionales como un terremoto por ejemplo, las decisiones unilaterales por parte del empleador deben cumplirse, de lo contrario el trabajador incurre en infracción, esa es la “naturaleza de la obligatoriedad”. Añade que el trabajo obligatorio se da cuando se usa la coerción física para que el trabajador realice una determinada labor. Explica que este no es el caso de los sobretiempos, mal llamados obligatorios, el trabajador bien puede retirarse de la empresa vencida su jornada, y el incumplimiento de la pretendida obligatoriedad a lo mucho traerá consigo una

sanción disciplinaria. Dicho trabajo adicional se remunera con las sobretasas legales correspondientes. En la segunda parte de su artículo resalta el Reglamento (DS 008-2002-TR, 2002) en relación a los “hechos fortuitos o de fuerza mayor”, que son considerados por la norma “inevitables, imprevisibles e irresistibles” cuando generan un riesgo a las personas o al propio centro de trabajo, pudiendo hacer necesaria la continuación de las labores fuera de su jornada ordinaria. Para las labores en horas extras normales el trabajador se queda más tiempo del ordinario laborando en sus funciones de siempre; este no es el caso de las jornadas adicionales desempeñadas como resultado de eventos imprevisibles, generalizando los supuestos, las labores requeridas para estos tendrán poco que ver con las habituales del empleado y mucho con la necesidad de reparar los daños causados o paliar algún eventual riesgo. Añade además otra expresión digna de estudio, el artículo 9° de la Ley se refiere a la “imposición” del trabajo en sobretiempo, y a la obligación del empleador que ha incurrido en tal falta de indemnizar al trabajador con el cien por ciento (100 %) del valor de la hora extra. Haciendo uso del último párrafo del artículo séptimo del Decreto Supremo N° 004-2006-TR (2006) este prescribe que en caso el trabajador, a pesar de su negativa, se le “imponga” la realización de trabajo en sobretiempo, se configurará una situación de trabajo impuesto, para esto se puede imaginar una situación de este tipo de trabajo si es que se ejerce violencia o se usa intimidación contra el trabajador (Serkovic G. , 2015). El problema de las horas extras no es su “obligatoriedad o imposición”, es el reconocimiento de

su pago con la sobretasa que la Ley determina. Lamentablemente en algunas empresas se mira mal al empleado que se retira poco después de su hora, por no mostrar el “compromiso” necesario; y se mire mucho peor al trabajador que, laborando en exceso de su jornada diaria, comete el desatino de solicitar se le reconozca la remuneración adicional correspondiente.

#### **2.2.1.4.2. Definición según base normativa para trabajadores dependientes**

En el Perú, el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 854, define a la “jornada ordinaria de trabajo” para varones y mujeres mayores de edad en ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, esta disposición también atañe a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas creándose para estos un Régimen Laboral Especial, en donde solo señala que la jornada de trabajo es de también ocho (08) horas diarias de acuerdo a sus artículos 41° y 44° (DS 007-2008-TR, 2008). Pudiendo modificarse por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias (a esto se le conoce como convencional). Así también el Decreto Supremo N° 008-2002-TR, reglamenta el TUO de la Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, que en lo concerniente a la reducción de jornadas, estas no podrán

originar una reducción en la remuneración que el trabajador haya venido percibiendo, salvo pacto expreso en contrario.

#### **2.2.1.4.3. Definición según base normativa para modalidades formativas**

Para el caso de las modalidades formativas de acuerdo a la Ley N° 28518 (2005), su jornada responde a las necesidades propias de la persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito, no pudiendo exceder los siguientes límites:

- a) En los convenios de aprendizaje:
  - Con predominio en el Empresa: Máximo de ocho (08) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales.
  - Con predominio en el CFP - Prácticas Pre-Profesionales: No mayor a seis (06) horas diarias ni treinta (30) semanales.
- b) En los convenios de prácticas profesionales: No mayor a ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.
- c) En los convenios de capacitación laboral juvenil: Máximo de ocho (08) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales.
- d) En los convenios de pasantía: No mayor a ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. En caso de los estudiantes de educación secundaria la jornada formativa de pasantía es de dos (02) a cuatro (04) horas diarias y

de dos (02) a tres (03) veces por semana y no más de dos (02) meses en las unidades productivas (DS 007-2005-TR, 2005).

- e) En los convenios de actualización para la reinserción laboral: Máximo de ocho (08) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales. En el caso de adolescentes en una empresa, no puede exceder los límites establecidos para la jornada de trabajo prevista en el Código del Niño y del Adolescente.

Las modalidades formativas señaladas en la Ley y el Reglamento que comprenden a los adolescentes que tienen como edad mínima catorce (14) años hasta que cumplan dieciocho (18) años tienen como jornada formativa un máximo de cuatro (04) horas diarias y veinticuatro (24) horas semanales para los adolescentes de catorce (14) años, y un máximo de seis (06) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales, o treinta (30) horas semanales en el caso de Aprendizaje con Predominio en CFP: Prácticas Pre-profesionales para adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años (DS 007-2005-TR, 2005). Aquí se puede apreciar que la norma establece jornadas formativas para rangos de edad.

Dichas personas, como ya se señaló, no pueden desarrollar su actividad excediendo las jornadas específicas establecidas en esta, ni mucho menos realizar horas extraordinarias. El vulnerar este derecho constituye un supuesto de fraude tipificado en el numeral 6 del artículo 51° de la norma en mención, en

donde se señala que esto da pie a la desnaturalización de la modalidad y por ende a la existencia de una relación laboral (DS 003-2008-TR, 2008).

#### **2.2.1.4.4. El trabajo en sobretiempo**

El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte necesaria, tampoco puede ser impuesta, ya que se consideraría una infracción administrativa.

Al tiempo excedido de la jornada diaria o semanal, aun cuando se trate de una jornada reducida, por razón indispensable, se aplicará una recarga a convenir, no inferior al veinticinco por ciento (25 %) en las dos (02) primeras horas y del treinta y cinco (35 %) por ciento para las restantes. El cual puede ocurrir antes y después del horario establecido, de ser menor a una (01) se pagará la parte proporcional. En el caso del horario nocturno, la hora extra trabajada se considera sobre la base de la remuneración establecida para el turno. También las horas extras pueden compensarse con periodos de descanso, los cuales deberán constar por escrito dentro del mes calendario siguiente, salvo pacto contrario. La falta de pago de las horas extras también se considerarán infracciones administrativas. Si el trabajo en sobretiempo se prestó tácitamente, es decir, sin disposición del empleador, de igual forma procede el

pago de la remuneración correspondiente en sobretiempo (DS 007-2002-TR, 2002).

#### **2.2.1.4.5. Descansos remunerados: El semanal obligatorio**

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 713 (1991), en su artículo primero, señala que el trabajador tiene derecho en cada semana y de manera obligatoria a un descanso de 24 horas consecutivas como mínimo, el que se otorgará preferentemente el día domingo. Los demás artículos muestran las características de esta fecha, donde el empleador podrá establecer o designar como día de descanso uno distinto al domingo, siempre y cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable así, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva. El artículo 3° muestra que los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100 %. Aquí existe una condicional muy importante, “el descanso sustitutorio por otra día en la misma semana”, si ésta no se cumple entonces se aplicará la sobretasa del 100 % mencionada, y esto es semana a semana ya que los descansos son semanales y se entiende que se debe cumplir dentro de la misma semana, tomando en cuenta que de acuerdo a nuestro calendario el primer día de la semana es domingo, así que entendiéndose de esa manera se tendrán 6

días de la semana para sustituir el domingo de trabajarse este. El artículo 4° estipula la remuneración correspondiente por el día de descanso semanal obligatorio, esta será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados; a esto se le conoce como “suspensión imperfecta”, como ya se hizo mención en los contratos de trabajo, este tipo de suspensión surge a partir de la inactividad del trabajador, pero con retribución de remuneración, sin que desaparezca el vínculo laboral, ejemplo claro de esto son los descansos semanales obligatorios remunerados.

**Tabla N° 04 Representación de pagos en el descanso semanal obligatorio (DSO).**

<b>DSO</b>	<b>SITUACIÓN</b>	<b>PAGO</b>
NO LABORÓ	DESCANSÓ	S/. 50,00
LABORÓ	SUSTITUYÓ EN LA MISMA SEMANA	S/. 50,00
LABORÓ	NO SUSTITUYÓ DENTRO DE LA SEMANA	TRABAJO DSO: S/. 100,00 + DSO: S/. 50 = 150,00

Fuente: Adaptado de noticiero contable (2015). Elaboración: Propia.

El reglamento (DS 012-92-TR, 1992) establece la forma de cómputo en los casos de trabajadores cuya remuneración se encuentra establecida por quincena o mes, en caso de inasistencia de éstos, el descuento proporcional del día de descanso semanal se efectúa dividiendo la remuneración ordinaria

percibida en la quincena o mes entre quince (15) o treinta (30) días, respectivamente; el resultado es el valor día. Además, la norma en cuestión nos señala los días efectivamente trabajados:

- a) Las inasistencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- b) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por parte del empleador.
- c) Los días de huelga siempre que no haya sido declarada improcedente.
- d) Los días que devenguen remuneraciones en los procedimientos de impugnación del despido.

Para el caso de la remuneración ordinaria el artículo 4° del reglamento considera la que el trabajador percibe de manera semanal, quincenal o mensual, según corresponda en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación. No incluyendo en la base de cálculo las complementarias variables o imprecisas, así como aquellas otras que tengan una periodicidad distinta a las comunes.

#### **2.2.1.4.6. Descansos remunerados: Pago por días feriados**

En conformidad con el Decreto Legislativo N° 713, los trabajadores que laboran para el sector privado tienen derecho al descanso físico y remunerado por los días feriados, a esto también se le denomina “suspensión imperfecta”. Los días feriados son otro claro ejemplo de esta imperfección, donde el

trabajador no está obligado a laborar pero se le tiene que pagar. Los días feriados están señalados en el artículo 6° del mismo decreto, los cuales son:

- a) Año Nuevo (01 de enero)
- b) Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)
- c) Día del trabajo (01 de mayo)
- d) San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- e) Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- f) Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- g) Combate de Angamos (08 de octubre)
- h) Todos los Santos (01 de noviembre)
- i) Inmaculada Concepción (08 de diciembre)
- j) Navidad del Señor (25 de diciembre)

Estos días son declarados “no laborables y remunerables”, de acuerdo a su artículo 8° que describe el derecho de los trabajadores de percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Esto quiere decir que si un trabajador gana S/. 80,00 por día de trabajo, se le tiene que abonar la misma cantidad en las fechas estipuladas en la norma. Sin embargo, el artículo 9° aclara que si se efectuara trabajo en estas fechas, “sin descanso sustitutorio” dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa del 100 %. De acuerdo a Torres (2015) este artículo simula dos (02) situaciones, basados en el descanso sustitutorio, siendo esta una opción para disminuir costos:

- a) Con descanso sustitutorio.- El trabajo realizado por un trabajador en un día feriado y con descanso sustitutorio no conllevará a aplicar la sobretasa del 100 %, ya que la condicional es el “dejar sin descanso sustitutorio” al trabajador para dicha aplicación, por lo que sólo resulta pagar una remuneración normal por el día feriado. Si cogemos el ejemplo antes mencionado, el trabajador que gana S/. 80,00 en un día normal de trabajo, estaría ganando por el feriado la misma cantidad.
- b) Sin descanso sustitutorio.- En el caso de que un trabajador labore en un feriado y no se le otorgue un descanso sustitutorio, dará lugar al pago por la labor efectuada con una sobretasa del 100 %, diferenciando el pago por el feriado y el pago por la labor efectuada en el feriado. Continuando con el ejemplo, si un trabajador que gana S/. 80,00 diarios, labora un feriado y no se le sustituye, estaría percibiendo la remuneración por el feriado de S/. 80,00 y adicionalmente por el trabajo efectuado en feriado de S/. 160,00, aplicando la sobretasa del 100 %, haciendo un total de S/. 240,00.

**Tabla N° 05 Representación de Pagos en días feriados.**

<b>FERIADO</b>	<b>SITUACIÓN</b>	<b>PAGO</b>
NO LABORÓ	DESCANSÓ	S/. 80,00
LABORÓ	SUSTITUYÓ	S/. 80,00
LABORÓ	NO SUSTITUYÓ	TRABAJO FERIADO: S/. 160,00 + FERIADO: S/. 80 = 240,00

Fuente: Adaptado de noticiero contable (2015). Elaboración: Propia.

Por otra parte, el reglamento (DS 012-92-TR, 1992) hace referencia a los feriados que se pueden trasladar, de hacerlo se harán efectivos el día lunes inmediato posterior a la fecha que corresponda, de caer lunes se realizarán en la misma fecha. De existir dos feriados en una misma semana, corresponderá hacerlos efectivo el lunes y martes de la siguiente, de coincidir ambos días, se descansarán dichos dos días sin correr ambos.

En el caso de feriados no nacionales o gremiales, que por los usos o costumbres se festejan en la fecha correspondiente, los empleadores podrán suspender las labores de trabajo, con la opción de recuperar las horas dejadas de trabajar en la semana siguiente o en la oportunidad que acuerden las partes, a falta de acuerdo prima la decisión del empleador. No considerando que se ha trabajado en feriado no laborable, aun cuando el turno de trabajo se inicie en día laborable y concluya en feriado no laborable. Existiendo solamente para el 01 de mayo una doble remuneración de coincidir la fecha en descanso semanal obligatorio.

#### **2.2.1.4.7. Días no laborables**

Hay que saber diferenciar un “feriado no laborable y remunerable” de un “día no laborable”, que por lo general, el gobierno establece por situaciones especiales, entre ellas las estipuladas en el artículo 7° del Decreto Supremo N°

012-92-TR (1992), conocidos como feriados no nacionales o gremiales; como ya se hizo mención el empleador o titular en esos días tiene la facultad de suspender las labores, con el efecto de que las horas dejadas de trabajar se recuperen, es decir, tienen una característica en particular, se compensan. Un día no laborable se entiende como un feriado, pero no remunerable, esto quiere decir que está sujeta a la compensación mencionada.

Como ejemplo, el Decreto Supremo N° 008-2015-TR (2015), en donde se declara en su artículo primero el 09 de octubre de 2015 como “día no laborable” a nivel de Lima Metropolitana y la Provincia Constitucional del Callao, tanto para los trabajadores del Sector Público como del Sector Privado. Inmediatamente el segundo artículo señala la forma en que deben compensarse, en el caso del Sector Privado, que es de interés para esta investigación, mediante mutuo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, a falta de este decidirá el empleador. De acuerdo a una buena interpretación de Torres (2015) si se trabajara en estas fechas no ocurriría más que dejar de compensar las horas trabajadas ya que se cumplió con la jornada ordinaria de trabajo. Para esto el artículo 5° hace hincapié en que un “día no laborable” declarado por el Gobierno no puede vulnerar la seguridad de la empresa o poner en riesgo su funcionamiento, ya que existen labores indispensables que podrían en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o se impida la reanudación inmediata de empresa. Así tales labores y la designación de los

trabajadores quedarán en manos del empleador, esto bajo el criterio de continuidad de la empresa. Además, tal día es considerado hábil para los fines tributarios.

#### **2.2.1.4.8. Registro de control de asistencia (entrada y salida)**

Es necesario que el empleador sujeto al régimen de la actividad privada, lleve consigo de manera obligatoria un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo que dure sus labores, la misma que recae en los de modalidades formativas, pero no se exige para los de dirección, sujetos a fiscalización inmediata o de servicio intermitente. El cual debe contener como mínimo:

- a) Nombre, denominación o razón social del empleador.
- b) Número de RUC del empleador.
- c) Nombre y número del documento de identidad del trabajador.
- d) Fecha, hora y minutos de ingreso y salida de la jornada de trabajo.
- e) Las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo.

Dicho registro es físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida, retirándose el mismo después del tiempo fijado como ingreso o del tiempo de tolerancia, de existir. Si se permite

el ingreso del trabajador, este debe consignar su asistencia. Encontrándose a disposición de:

- a) La Autoridad Administrativa de Trabajo.
- b) El sindicato con respecto a los trabajadores que representa.
- c) A falta de sindicato, el representante de los trabajadores.
- d) El trabajador de la información vinculada sobre su labor.
- e) Toda autoridad pública que tenga tal atribución determinada por Ley.

Estos registros deben ser archivados hasta por cinco (05) años después de ser generados. Presumiéndose en caso de que el trabajador ingresara antes del horario o se retirará después de culminado el mismo, un trabajo en sobretiempo, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable. Quedando en manos de los empleadores las medidas suficientes para el retiro inmediato de los trabajadores al término del horario de trabajo (DS 004-2006-TR, 2006).

Por otro lado, el empleador también se encuentra en la obligación de registrar el trabajo en sobretiempo en medios técnicos y manuales, seguros y confiables. Si estos no son eficientes y el trabajador demuestra mediante otros su efectiva realización, entonces, el registro no impedirá el pago (DS 007-2002-TR, 2002).

## **2.2.1.5. Políticas regulatorias en protección social y previsional**

### **2.2.1.5.1. Problemática y normativa**

En nuestro país, las regulaciones son excesivas y complejas, y el estado tiene una deficiente capacidad de supervisión, junto con eso, la calidad de los servicios públicos es deficiente (Loayza, 2011). Las que se relacionan con la Protección Social y Previsional, que dicho sea de paso, sólo es adecuada para un veinte (20) por ciento de la población mundial (OIT, s.f.), tienen mecanismos representados para otorgar beneficios de retiro o jubilación, ONP y AFP; y cubrir los riesgos de salud, el Sistema Integral de Salud (SIS), el Seguro Social de Salud (ESSALUD); los accidentes de trabajo, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR); pese a ello, el 25 % de la población peruana no obtiene estos servicios por razones económicas, siendo excluidos los desempleados y los trabajadores informales, ya que su obligatoriedad recae en los trabajadores dependientes, quedando para los informales los seguros potestativos, que suelen estar fuera de su alcance económico o no están bien difundidos (Espinoza & Rios, 2004).

Es indiscutible hablar de “Seguridad y Salud en el Trabajo” al hacer mención a este indicador, para esto se creó la Ley N° 29783 (2011) que lleva dicho nombre, bajo los principios de prevención, responsabilidad, cooperación,

protección, entre otros; se destaca los mencionados ya que el empleador juega un papel muy importante; en relación al de “prevención” éste garantiza que en el centro de trabajo se establezcan los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de sus trabajadores; con respecto al de “responsabilidad” el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones; el de “cooperación” muestra que el empleador no se encuentra solo, el Estado y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales (de haber) establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo; y el de “protección” muestra que los trabajadores tienen el derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas, que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, dentro de un ambiente seguro y saludable y que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores. De esta manera dicha Ley y su Reglamento (DS 005-2012-TR, 2012), bajo su primer artículo, tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de observancia de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

Estas normas aplican para los trabajadores sujetos al Régimen de la actividad privada.

Sobre las modalidades formativas laborales, el Reglamento (DS 007-2005-TR, 2005) en su Capítulo I del Título V también habla sobre la “Seguridad y Salud” para sus correspondientes beneficiarios, en donde la empresa tiene una función orientadora y preventiva sobre las medidas de seguridad que deberán observar en el proceso formativo de éstos, así como de ofrecerles los equipos de protección personal cuando sean necesarios, quedando prohibidas para los adolescentes en formación actividades de subsuelo, labores que conlleven manipulación de pesos excesivos, sustancias tóxicas, y en las que su seguridad o la de otras personas esté bajo su responsabilidad.

#### **2.2.1.5.2. Sobre las planillas de pago**

También resulta importante hablar de planillas para verificar el reconocimiento de los beneficios en Protección Social y Previsional, la obligación de llevar “Planillas de Pago” recae en los empleadores cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Consignan por separado y según la periodicidad de pago los siguientes conceptos (DS 001-98-TR, 1998):

- a) Remuneraciones que se abonen al trabajador.

- b) Número de días y horas trabajadas.
- c) Número de horas trabajadas en sobretiempo.
- d) Deducciones a cargo del trabajador por concepto de tributos, aportes a los sistemas previsionales, cuotas sindicales, descuentos autorizados u ordenados por mandato judicial y otros conceptos similares.
- e) Cualquier otro pago que no tenga carácter remunerativo.
- f) Tributos y aportes a cargo del empleador.
- g) Cualquier otra información adicional que el empleador considere conveniente.
- h) Asimismo, se registrará la fecha de salida y retorno de vacaciones (si le correspondiera).

En la actualidad se maneja la Planilla Electrónica (DS 018-2007-TR, 2007), adoptada con un fin de modernización y reducción de costos, esto en el marco de la reforma Administrativa Pública, encargándose de la recepción a la SUNAT quien la pondrá a disposición del MTPE, quedando obligados a llevarla y presentarla ante este Ministerio los empleadores que:

- a) Cuenten con uno (01) o más trabajadores.
- b) Cuenten con uno (01) o más prestadores de servicios y/o personal de terceros.
- c) Cuenten con uno (01) o más trabajadores o pensionistas que sean asegurados obligatorios del SNP.

- d) Cuando estén obligados a efectuar alguna retención del IR de 4ta. o 5ta.
- e) Tengan a su cargo uno (01) o más artistas.
- f) Hubieran contratado una EPS u otorguen servicios propios de salud.
- g) Hubieran suscrito con ESSALUD un SCTR.
- h) Gocen de estabilidad jurídica y/o tributaria.
- i) Cuenten con uno (01) o más prestadores de servicios – modalidad formativa.

Su contenido queda en manos del MTPE en combinación con la SUNAT, donde elaborará y aprobará mediante Resolución Ministerial la información de la Planilla Electrónica (PE), las Tablas Paramétricas y la estructura de los archivos de importación, así como los instrumentos que resulten necesarios para el uso de la PE (DS 015-2010-TR, 2010). Así también, la Superintendencia podrá efectuar modificaciones posteriores de estos rubros mediante Resolución de la misma y previa coordinación con el Ministerio (DS 003-2012-TR, 2012). El Registro para dar de alta o de baja al empleador, así como a sus trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación, personal de terceros y derechohabientes, se dan en el Registro de Información Laboral denominado T-REGISTRO (DS 008-2011-TR, 2011). El PLAME por su parte, es la Planilla Mensual de Pagos, se realiza ante la SUNAT debiendo contener la información correspondiente al mes calendario precedente a aquél en que vence el plazo para dicha presentación, de acuerdo a un cronograma establecido por este ente (DS 015-2010-TR, 2010).

### **2.2.1.5.3. Sobre el reglamento interno de trabajo**

Por otro lado, cabe indicar que con frecuencia se presentan una serie de interrogantes con respecto a descuentos y aportaciones, especialmente por parte del encargado de planillas, la respuesta a todas estas inquietudes debe resumirse en una sola: "Reglamento interno de trabajo". De acuerdo al Decreto Supremo N° 039-91-TR (1991) dicho Reglamento establece las condiciones a las que deben sujetarse tanto empleadores como trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones, conteniendo las principales disposiciones que regulan las relaciones laborales, entre las cuales se encuentra:

- a) Admisión o ingreso de los trabajadores;
- b) Las jornadas y horarios de trabajo; tiempo de la alimentación principal;
- c) Normas de control de asistencia al trabajo;
- d) Normas de permanencia en el puesto conteniendo: permisos, licencias e inasistencias;
- e) Modalidad de los descansos semanales;
- f) Derechos y obligaciones del empleador;
- g) Derechos y obligaciones del trabajador;
- h) Normas tendientes al fomento y mantenimiento de la armonía entre trabajadores y empleadores;
- i) Medidas disciplinarias;

- j) Persona o dependencia encargada de atender los asuntos laborales y la tramitación de los mismos;
- k) Normas elementales sobre seguridad e higiene en el trabajo;
- l) Las demás disposiciones que se consideren convenientes de acuerdo a la actividad de la empresa.

Cabe señalar que su obligatoriedad recae en empresas que cuentan con más de cien (100) trabajadores. Sin embargo, según Torres (2015) eso no significa que una empresa con un número menor de trabajadores no pueda tener un reglamento interno de trabajo, resulta conveniente hacerlo ya que siempre va a estar expuesta a faltas, permisos, sanciones, bonificaciones, etc. También precisa que elaborar un Reglamento no consiste en copiar y pegar formatos, y cambiar nombres, aconseja tomar su tiempo para seguir unos procedimientos que parten con el diagnóstico de la empresa, conocimiento laboral, reunión con gerencia, reunión con los gerentes o jefes, reunión con los trabajadores, realización de un borrador, aprobación de éste y resultados, y por último, actualizar el reglamento cada dos (02) años como recomendación.

La aprobación de dicho Reglamento recae en el Ministerio de Trabajo, quiere decir que se aplicará normas y sanciones aprobadas por el ente máximo de supervisión en materia laboral (Torres, 2015), mediante tres (03) ejemplares, aprobados automáticamente con su sola presentación, el mismo procedimiento

para la modificación, haciendo la entrega de un (01) ejemplar a los trabajadores dentro de los cinco (05) días naturales de producido el referido acto, los cuales podrán actuar judicialmente si consideran que las normas en el referido, violan disposiciones legales o convencionales vigentes en el centro de trabajo (DS 039-91-TR, 1991).

#### **2.2.1.6. Nivel de productividad laboral**

##### **2.2.1.6.1. Problemática y normativa**

Como último factor importante para esta investigación se tiene “El nivel de Productividad Laboral”, de acuerdo al nivel de productividad del trabajador se mide la creación de empleo y el cumplimiento de las regulaciones laborales (Castillo & Saavedra, s.f.), en cifras, la productividad promedio anual es de 39 soles en el sector formal, y de apenas 6 para la informalidad (Gestión, 2014). Más de la mitad de los empleados trabaja negligentemente, esta sería una fuerte demostración de inconveniente en el grupo informal (La República, 2014), otros puntos a considerar para este último factor son los recursos humanos, las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y la organización, la ausencia o insuficiencia de lo mencionado produce una baja productividad laboral (Wikipedia, 2016).

Lo antes señalado puede resolverse y mejorar, de acuerdo al Título III del Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997), el empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo a fin de que este pueda mejorar su productividad y sus ingresos. Para esto se necesitan Programas de Capacitación y Productividad, que serán establecidos por el Empleador y Representantes de los trabajadores u Organización Sindical a través de comisiones paritarias. Dichas acciones de capacitación tendrán como finalidad:

- a) Incrementar la productividad;
- b) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en la actividad que realiza;
- c) Proporcionar información al trabajador sobre la aplicación de nueva tecnología en la actividad que desempeña;
- d) Preparar el trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- y
- e) Prevenir riesgos de trabajo.

#### **2.2.1.6.2. Trabajadores calificados para una buena productividad laboral**

Para una buena productividad laboral también se necesita de trabajadores calificados, que puedan producir lo que la empresa requiera, de acuerdo a las necesidades del mercado, es decir que para obtener una buena

productividad se necesita de trabajadores que cumplan con los requisitos del empleador. Cualquier persona que labora en una organización tiene una función que desempeñar ya sea de obreros, ingenieros, empresarios, etc. Cada uno muestra dedicación y eficacia. La dedicación surge de la disposición de consagración de la persona hacia su trabajo, diferenciándose no sólo en su capacidad, sino que además, también en su voluntad de trabajar. Es importante estimular y mantener la motivación, comenzando por constituir un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, para provocar cambios en la actitud de los directores, gerentes, ingenieros y personal; a esto se le puede añadir criterios como métodos y técnicas, sueldos y salarios, formación y educación, y protección y seguridad social (UNAM, s.f.).

En el rubro de investigación se pueden identificar generalmente a trabajadores con requisitos mínimos para las tareas de labores físicas, y en minoría, para algunos casos, labores de oficina, que no necesariamente tengan una trayectoria de experiencia amplia. En otras palabras se identifica a dos grupos de trabajadores calificados para la presente, dependiendo de la función que vayan a desempeñar, labores de exposición física y administrativas.

#### **2.2.1.6.3. Trabajadores no calificados para una baja productividad laboral**

En el Perú, el trabajador no calificado, por lo general, es independiente, pero como se está viendo en esta investigación, si no existe una relación de

dependencia por la manera en la que prestan sus servicios los trabajadores, se puede entender de que estos son todavía considerados independientes, a pesar de estar supeditados a una jornada de trabajo y a una contraprestación por medio de honorarios personales permanentes.

Bajo la premisa anterior se puede resaltar algunos puntos; el trabajador independiente no calificado es en su mayoría varón, y cubre el 95% del total de independientes de acuerdo a cifras del MTPE, recibe los ingresos mensuales más bajos del mercado, alrededor de 663 soles, que está por debajo de la RMV, de esta forma sus posibilidades de ahorro son escasas, contribuyendo a perpetuar ciclos de pobreza y ampliar brechas de desigualdad; sin embargo, el ingreso de los independientes calificados es de S/. 1 609,00 para el 2014, estos tienen alguna calificación técnica o profesional. Una cifra más revela que para el 2013 el 79 % de los trabajadores independientes no calificados cuenta con estudios básicos y el 15 o 16 % ha tenido acceso a la educación superior, esto es muy clave para dejar en desventaja de competición en el mercado de trabajo para insertarse a un empleo decente y productivo (Gestión, 2014).

Por obvias razones de capacitación, por falta de recursos y además de una relación de dependencia formal es que el trabajador no calificado termina desarrollando una labor de baja calidad en su servicio u obra.

## **2.2.2. Evasión de tributos laborales**

La combinación de estos dos factores: “Conocimiento tributario” y “Cultura tributaria”, reconocerá el nivel en que se encuentra la evasión actual, para el primero, bastará con su solo desconocimiento; en el caso del segundo, su improcedencia para responder a las obligaciones.

### **2.2.2.1. Conocimiento tributario**

El “Conocimiento tributario” es fomentado por el organismo encargado de recaudar los tributos (SUNAT para la presente investigación). Así también, por el lado del derecho laboral se encarga al MTPE y a la SUNAFIL, los temas de contrataciones de trabajadores y de fiscalización, respectivamente. Sin embargo, considérese en el conocimiento. Este se adquiere por orientación fiscal, es decir que esta fuente externa tiene como fin educar tributariamente al individuo a través de políticas tributarias. Según Solórzano (s.f.) estas políticas son ineficaces si no se cuenta con la participación del conglomerado humano, tomándose en cuenta su factor humano y social. En otras palabras, la orientación tributaria será débil si no se presta atención a las actitudes, creencias, percepciones y formas de conducta de los ciudadanos. Dicho esto, cabe precisar que la SUNAT está cambiando de estrategia, ya que normalmente el contribuyente y en general el público usuario tenía que apersonarse a las

instalaciones de sus dependencias en el País para lograr una orientación, no percibiendo que muchos de ellos, especialmente los dueños de bodegas no lo hacían, también hubieron campañas de publicidad que no incitaban a la gran mayoría a acercarse a la Administración, es por eso que la misma tuvo que tomar la iniciativa de ir al empresario, particularmente esa decisión debió tomarse hace tiempo.

Como ya se hizo mención en los antecedentes de la investigación la SUNAT inició una campaña de orientación en agosto de 2015 empezando por Lima y en setiembre se extendió por el resto del país. En noviembre de 2015 visitó centros comerciales del Emporio Gamarra en la Victoria y del Mercado Central en el Cercado de Lima, con la finalidad de orientar a los comerciantes sobre la forma adecuada de cumplir con sus obligaciones tributarias y así acercarse a los pequeños contribuyentes (Flores, 2015).

#### **2.2.2.2. Cultura tributaria**

La Cultura Tributaria viene a ser el universo simbólico de pago de impuestos, es decir, el conjunto de creencias, sentimientos y comportamientos que se implican en el establecimiento social de la recaudación de impuestos. El pago de estos está asociado a la coerción del Estado, se paga los mismos porque el coste de no pagar es alto; tal concepción se debe a la imposición de

tributos por parte del Gobierno, ya que el motor de la acción no son las convicciones internas, socialmente moldeadas, sino la sanción externa (Camarero, Del Pino, & Mañas, 2015).

Como se ve, este indicador refleja la actitud moral del individuo para cumplir con sus obligaciones legales; convirtiéndose en el principal causante de la evasiva fiscal, ya que en éste recae la acción de pagar o no pagar. De acuerdo a Vásconez la teoría de la tributación examina el comportamiento racional del cumplimiento tributario como una motivación de autointerés del individuo (2011). Para relacionar este comportamiento de determinados individuos (para el caso los empleadores) es necesario analizar su situación socioeconómica o demográfica a través de los indicadores independientes preestablecidos para esta investigación:

#### **2.2.2.2.1. Educación y experiencia y cultura tributaria**

Por el lado de la “Educación y Experiencia” la Experiencia Laboral de los empleadores poco puede interesar si son ellos los que mandan, pueden tener mucha o pueden tener poca experiencia, no se trata de desestimar este punto, sino más bien relacionarlo con su preparación profesional, ya que el éxito personal depende mucho del factor “Educación” (s.a., 2014). Entonces, lo que prima aquí es su educación, la cual se mide por el “Nivel”. Camarero et al. (2015)

afirman que el nivel educativo explica por sí solo los diversos niveles de cultura tributaria, principalmente los estudios universitarios, para las personas con mayor nivel educativo la cultura tributaria es menos impositiva y más moralista.

Tocando el punto en materia legal de las Modalidades Formativas Laborales, para medir la Cultura Tributaria de los empresarios es necesario que ellos cumplan con la Resolución Ministerial N° 203-2012-TR (2012) que señala las disposiciones para la verificación de las obligaciones empresariales en tal factor reglamentario, al amparo de la Ley N° 28518, su Reglamento, así como sus normas modificatorias y complementarias. Dichas disposiciones se encuentran enmarcadas en la Directiva General N° 01-2012-MTPE-2-16, incluida dentro de la misma resolución. Dentro de este instrumento técnico se desarrollan procedimientos inspectivos, que van desde la desnaturalización de los convenios hasta la detección de adolescentes realizando labores que no les corresponde a su edad, pero un criterio que fue sujeto a una modificación es el de la capacidad máxima de beneficiarios, resulta que el sexto criterio en base a el art. 17° y 16° de la Ley y Reglamento respectivamente, norma que el número límite de favorecidos por Ley no deben superar en primera instancia el 20 % del personal del área u ocupación específica, y en segunda instancia el 20 % del total de trabajadores del centro de trabajo con vinculación laboral directa, es decir, en planilla. A su vez, el séptimo criterio, que fue sujeto a modificación establece que los que excedan el número máximo de beneficiarios, el inspector

tendrá que considerar sus contratos desnaturalizados de quienes hayan acreditado con posterioridad a la celebración del último convenio suscrito dentro del límite máximo permitido, aplicándose de forma ordenada y excluyente la fecha y hora en que suscribió el convenio de modalidad formativa laboral, el número de registro del convenio ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, control de asistencia, depósitos en cuentas bancarias por el pago de subvenciones y una DJ del jefe de personal del orden respectivo de los beneficiarios (RM 140-2013, 2013). El aprovechamiento de mano especialmente joven sin considerarle beneficios laborales, de aquellos que son parte del exceso del número de beneficiarios, demuestra la pretensión de evasión de tributos laborales por parte del empleador.

#### **2.2.2.2.2. Estabilidad laboral y cultura tributaria**

Esta parte relaciona más el hecho de que si los empleadores ofrecen dicha estabilidad a sus trabajadores, reconociendo el pago de sus derechos y beneficios, como ya se ha venido mostrando en este factor, dicha estabilidad se pronuncia si el trabajador o beneficiario cuenta con un adecuado contrato formal o convenio, no incitando a los contratos de Locación de Servicios de manera desmesurada ni mucho menos a los acuerdos meramente verbales no formales, esto va a permitir que el empresario se vea en la obligación de cumplir con el reconocimiento de los tributos laborales de sus trabajadores.

Entonces, la estabilidad en el trabajo que los contratantes desean para su personal medirá la Cultura Tributaria de estos, dicha estabilidad debe entenderse como “empleabilidad”, De acuerdo a Soto (2012) los trabajadores calificados en capacidad y actitud no tendrán problemas de encontrar trabajo, sin embargo, en cifras alrededor del 70 % de los trabajadores en el Perú labora de manera informal, es por eso que las micro y pequeñas empresas prefieren mantenerse como tales, no deseando convertirse en medianas y grandes respectivamente, y esto se debe a los impuestos y a la rígida legislación laboral, una pequeña empresa da quince (15) días de vacaciones a sus trabajadores, mientras que una grande treinta (30). En otras palabras, emplear a un trabajador de manera formal acarrearía una carga tributaria y sobre costos laborales que impedirían el desarrollo de la empresa por la sobreprotección laboral para un grupo de aproximadamente 30 %, impidiendo el acceso al resto.

#### **2.2.2.2.3. Niveles remunerativos y cultura tributaria**

Dentro de los niveles remunerativos los costos laborales salariales son elevados en nuestro país, acarreando con esto un alto costo de formalización por parte de los empleadores (Solórzano, s.f.). Como ya se ha venido analizando en este factor del empleo informal, la problemática principal recae sobre si subir la RMV o no subirla, por un lado el aumento solo favorecería a una minoría de los formales que perciben la misma, por otro, el mantenerla muestra que no se

puede alcanzar la canasta familiar. Existe un punto que se puede hacer mención para relacionarlo con la Cultura Tributaria, empresarios que para disminuir el costo de los tributos laborales acuerdan con el trabajador detrás de un contrato formal reconocer sus derechos y beneficios laborales pagándoles una suma acordada superior a lo estipulado en los contratos(Ver tabla N° 06). Este tipo de acuerdo hace que en la realidad el empleador pague menos por los tributos laborales que fluyen de los documentos.

**Tabla N° 06 Acuerdo verbal detrás de un contrato formal**

<b>CONCEPTO</b>	<b>COSTO NO RECONOCIDO</b>	<b>COSTO QUE FLUYE DE DOCUMENTOS</b>
REMUNERACIÓN	1000,00	750,00
ESSALUD	90,00	68,00
ONP	130,00	98,00
TOTAL DE COSTOS LABORALES	(A) 220,00	(B) 166,00
DIFERENCIA	A - B = 54,00	EMPLEADOR AHORRA COSTOS LABORALES

Fuente: Propia. Elaboración: Propia.

Tras este ejemplo la Cultura Tributaria del empleador en cierta forma no se desvirtúa, ya que éste está cumpliendo con el pago de los costos laborales que generan determinada remuneración, pero detrás de esto se encuentran hechos inescrupulosos de “el precio de tu remuneración laboral”, que se desliga un poco de la presente, pero que en cierta forma desestima el hecho de tener

una Cultura Tributaria basada en buenos valores de derecho laboral, y da lugar a la Evasión de Impuestos.

#### 2.2.2.2.4. Jornada de trabajo extraordinaria y cultura tributaria

Como se vio la disyuntiva en este factor es el trabajo en sobretiempo, el no reconocimiento de tal labor extra conlleva a una evasión de impuestos por parte del empleador, que afecta de sobremanera al trabajador en sus aportaciones a ESSALUD y especialmente a sus descuentos del Sistema Nacional de Pensiones - ONP o Sistema Privado de Pensiones - AFP, ya que su grado de ingreso se vería seriamente disminuido en comparación con lo que realmente debería percibir (Ver tabla N° 07).

**Tabla N° 07 Horas extras no reconocidas con afectación a Sistema de Pensiones y ESSALUD**

CONCEPTO	INGRESO NO RECONOCIDO	INGRESO PERCIBIDO
Remuneración básica	2 400,00	2 400,00
16 Horas extras (25 % de recarga de hora normal)	200,00	NO RECONOCE EMPLEADOR
Total remuneración básica	2 600,00	2 400,00
Descuento ONP	338,00	312,00
ESSALUD	234,00	216,00
<b>Remuneración Neta</b>	<b>2 262,00</b>	<b>2 088,00</b>

Fuente: Propia. Elaboración: Propia.

El caso ejemplo se prestaría para una pequeña o mediana empresa. Una microempresa de tener la opción del SIS sólo se vería afectado en el Sistema de Pensiones, por eso el descuento al trabajador se convertiría en la mayor afectación, no sólo por este hecho, sino también porque ese dinero de diferencia que deja de depositar el empleador a la larga hubiese beneficiado al trabajador con una mayor jubilación.

La jornada de trabajo es un contenido típico de un contrato o convenio, por lo que para conocer la concreta jornada en una empresa se deberá analizar su contenido (Del Rey, 2005), o en su defecto ir al Reglamento Interno de Trabajo (RIT) que es un punto que todo estatuto debe tener. Esto depende mucho del empleador ya que es quien da la última palabra para establecer una jornada ordinaria máxima o menor a la normal y así se pasa a determinar en un RIT. El incumplir con establecerla claramente afecta el cálculo de la remuneración y por ende la evasión parcial de impuestos tales como ONP, AFP, SIS y ESSALUD.

#### **2.2.2.2.5. Políticas Regulatorias en Protección Social y Previsional y Cultura Tributaria**

Las Políticas Regulatorias como bien se han mencionado son excesivas y complejas en el Perú, las que conciernen a Protección Social y Previsional

benefician en su mayoría a los trabajadores dependientes, dejando desprotegidos a los independientes con seguros potestativos o voluntarios, y a los informales. Para medir este factor determinante del empleo informal se habló de la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, Ley N° 29783, para los que están en el Régimen de la Actividad Privada y para los beneficiarios de Modalidades Formativas, DS 007-2005-TR; también para el reconocimiento de los descuentos de AFP u ONP y las aportaciones a ESSALUD o SIS, su inclusión en las “Planillas de Pago”; y por último, para lo concerniente a derechos y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores la configuración de un “Reglamento Interno de Trabajo”.

La Cultura Tributaria de los empleadores bajo este factor tiene mucho que ver con el reconocimiento de una pensión social (ONP o AFP), que es la base de todo sistema de Protección Social (s.a., 2007), juntamente con un Seguro de Salud; y la difusión de una cultura Previsional que prevenga a los trabajadores de elegir un Sistema Previsional para el depósito de sus recursos, ya sea el SNP o SPP, a fin de garantizar en un futuro su estabilidad económica cuando cesen de trabajar. Esta es la importancia de un ahorro previsional, que a lo largo del ciclo de vida de un trabajador este inicie aportando y culmine percibiendo (OIT, 2010).

#### **2.2.2.2.6. Nivel de productividad laboral y cultura tributaria**

Quizás este sea uno de los factores del empleo informal menos representativo de esta investigación que pueda influenciar en la evasión de impuestos laborales, sin embargo, se puede rescatar que gracias a este se puede medir la creación de empleo y el cumplimiento de las regulaciones laborales, si el nivel es bueno, se presentará un aumento de empleabilidad de clase formal, que se basará en el buen cumplimiento de las normativas de trabajo, pero si es malo, entonces sucederá todo lo contrario, habrá menos empleo formal, aumentando la informalidad, y por consiguiente se deducirá la falta de interés de los empleadores por dar cumplimiento a la reglamentación laboral. Lo mencionado demostraría el grado de capacitación que los empleadores ofrecieron a sus trabajadores, de esta manera se sabrá si existe una buena o mala Cultura Tributaria por parte de los empresarios.

Los individuos observan la conducta de sus semejantes para resolver que es aceptable, prudente o deseado en su entorno social, depende de tres cosas: sus propios bienes, el respeto por las normas sociales y el grado de concordancia con el comportamiento de los demás contribuyentes (Artana & Auguste, 2011). Esto último da a entender que los empresarios – contribuyentes demostrarán su Cultura Tributaria basándose en la conducta de otros empresarios.

Estos factores socioeconómicos y demográficos antes mencionados, determinarán el comportamiento de los empresarios y en consecuencia su moral tributaria de cumplimiento.

### 2.2.2.3. Tributos Laborales – Descuentos al trabajador

#### 2.2.2.3.1. Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría

a) **Conceptualización:** Es el impuesto a cargo de personas naturales, sucesiones indivisas y sociedades conyugales que optaron por tributar como tales, domiciliadas en el país, se determina aplicando a la suma de su renta neta del trabajo y la renta de fuente extranjera (DS 179-2004-EF, 2004) a partir del ejercicio 2015 la siguiente escala progresiva acumulativa (Ley 30296, 2014):

**Tabla N° 08 Escala progresiva de Renta de 5ta. Categoría.**

<b>Suma de la Renta Neta de Trabajo y de la Renta de Fuente Extranjera</b>	<b>Tasa</b>
Hasta 5 UIT	8 %
Más de 5 UIT hasta 20 UIT	14 %
Más de 20 UIT hasta 35 UIT	17 %
Más de 35 UIT hasta 45 UIT	20 %
Más de 45 UIT	30 %

Fuente: Adaptado de norma (2015). Elaboración: Propia.

En lo concerniente al procedimiento de las retenciones, este es retenido mensualmente por el empleador sobre las remuneraciones que estos abonen en función a dozavos del impuesto proyectado a pagar, como primer paso se proyecta la remuneración mensual, incluidos los conceptos remunerativos ordinarios, se multiplica por el número de meses que falta para acabar el ejercicio gravable, incluido el mes de la retención, agregándole las gratificaciones ordinarias percibidas y por percibir, así como las remuneraciones percibidas en meses anteriores, de este manera se obtiene la remuneración bruta, hay que tomar en cuenta los meses que falte para acabar el año aun cuando el contrato sea menor a este (Informe 220-2003-SUNAT, 2003). Como siguiente paso se deduce la 7 UIT correspondientes al año en curso, luego se determina el impuesto anual proyectado aplicando las tasas mencionadas en el cuadro anterior, y finalmente se retiene cada mes de la siguiente forma, de enero a marzo el impuesto anual se divide entre doce (12), en el mes de abril se le deducen las retenciones de los meses anteriores y al resultado se le divide entre nueve (9), de mayo a julio se le restan las retenciones de enero a abril y al saldo se le divide entre ocho (8), en agosto al impuesto se deducen las retenciones de enero a julio y se divide entre cinco (5), de setiembre a noviembre se le restan las retenciones de enero a agosto y a lo obtenido se le divide entre cuatro (4), ya en diciembre solo se deducen las retenciones de enero a noviembre (DS 122-94-EF, 1994).

#### **2.2.2.3.2. ONP**

Es una aportación equivalente al 13 % de la remuneración total o bruta que se percibe de manera mensual, para ser exactos, no puede ser menor a este porcentaje (Ley 26504, 1995), además dicho aporte es como mínimo en base de la Remuneración Mínima Vital (DS 015-2003-TR, 2003). Esta contribución se efectúa a los trabajadores dependientes en forma de retención por parte de los empleadores, empresas de propiedad social, cooperativas y similares al momento del pago de la remuneración (Decreto Ley 19990, 1973). Ésta es recaudada y registrada por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT (Ley 27334, 2000) quienes incluyen las omisiones y los saldos impagos anteriores no cancelados oportunamente por el empleador. Como Oficina de Normalización Previsional – ONP es un Organismo Público Técnico Especializado del Sector Economía y Finanzas con personería jurídica de derecho público, creada mediante el Decreto Ley N° 25967, el cual fue modificado por la Ley 26323 y reestructurada integralmente por la Ley N° 28532 (ONP, 2011). Como Institución Pública del Estado, es de carácter descentralizado del Ministerio de Economía y Finanzas, tiene como misión brindar seguridad previsional otorgando pensiones mediante un servicio público eficiente, predecible y transparente. Tiene fondos y patrimonio propio, goza de autonomía funcional, administrativa, técnica, económica y financiera, constituyendo un pliego presupuestal (Ley 28532, 2005). Se encarga de

administrar el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), el cual se constituyó en 1973 como un fondo común basado en un modelo solidario y de reparto, no considerando las cuentas individuales por aportante (ONP, s.f.).

#### **2.2.2.3.3. AFP**

**a) Problemática:** Las AFP convienen generalmente a los jóvenes, ya que estos tienen un periodo de vida laboral más prolongado que a comparación de las personas mayores de treinta (30) años, como más adelante se detallan van a una cuenta individual de la persona, lo que hace que sus ingresos le pertenezcan especialmente al trabajador y no se comparta o mezcle como en la ONP, cuyo ingreso no se va a diferenciar de nada ni de nadie.

Hoy en día existe una batalla entre las AFP por los jóvenes, luego de ponerle fin a la primera licitación de afiliados de la reforma previsional del 2012, abriendo así una mayor competencia entre las administradoras de fondos de pensiones. Por ejemplo, en la AFP Hábitat el 80 % de sus afiliados son menores de 30 años, convirtiéndolos en clientes muy rentables por el periodo de vida laboral que tienen por delante y por el impacto que ocasionarán sus fondos y comisiones ya que se encuentran en un panorama de crecimiento en la economía (Batalla en camino: Las AFP pelearán por los jóvenes, 2015).

**b) Conceptualización:** Es un aporte que se da de manera obligatoria para los trabajadores dependientes una vez que estos se hayan acogido voluntariamente por primera y única vez a pertenecer a ésta (DS 054-97-EF, 1997) y de manera solo voluntaria para los trabajadores independientes (Ley 30237, 2014) los cuales son recaudados y pagados por el empleador a cuenta del trabajador en el caso de dependientes y mediante carta de instrucción o directamente en el caso de los independientes (DS 004-98-EF, 1998). Las AFP son las Administradoras de Fondos de Pensiones, creadas bajo el amparo del Decreto Ley N° 25897, contribuyen al desarrollo y fortalecimiento del Sistema de Previsión Social. Posteriormente, se creó el Texto Único Ordenado de la Ley mediante Decreto Supremo N° 054-97-EF, también el reglamento del mismo por Decreto Supremo N° 004-98-EF, los cuales hasta la fecha han sufrido modificaciones, aprobadas por Decreto Legislativo 874.

Es un régimen administrado por entidades privadas, donde los aportes que realiza el trabajador se realizan en una cuenta individual, fue creado como una alternativa al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) (Asociación de AFP, s.f.). Con un fin de ampliar la cobertura de pensiones en el Perú se tomó el modelo que se aplicaba en Chile y se creó el Sistema Privado de Pensiones (SPP); tres eran las grandes diferencias, la primera es que los fondos no eran comunes como en el Sistema Nacional, sino más

bien individuales, la segunda es que al tener cuentas individuales las pensiones se calculan en base a lo aportado por el trabajador, no habiendo que demostrar 20 años como mínimo de trabajo para obtener una pensión como en el caso del SNP, y la tercera diferencia es que los fondos de las AFP ganan rentabilidad, la cual es controlada por la SBS (Gestión, 2015).

Actualmente existen en el Perú 4 AFP asociadas bajo una organización gremial llamada Asociación de AFP e integrada por: Habitat, Integra, Prima y Profuturo, de las cuales, las últimas tres tienen agencias en Tacna (Asociación de AFP, s.f.). Los aportes obligatorios que se destinan a las administradoras mencionadas están constituidos por el 10 % de la remuneración asegurable destinada a la Cuenta Individual de Capitalización, un porcentaje de la remuneración asegurable destinada a financiar las prestaciones de invalidez y sobrevivencia y un monto destinado a financiar la prestación de gastos de sepelio. Adicionalmente las AFP cobran una comisión porcentual en forma de retribución calculada sobre la remuneración, en el caso de los nuevos afiliados una comisión doble, sobre el flujo y sobre el saldo (DS 054-97-EF, 1997), estas otras tasas sufren variaciones mensuales que la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP da a conocer mensualmente.

**Tabla N° 09 Composición de aportes y comisiones a las AFP.**

AFP	Aporte a tu fondo	Comisión sobre la remuneración (Sobre Flujo)	Comisión Mixta		Seguro de Invalidez, Supervivencia y Gastos de Sepelio
			Componente sobre la remuneración (Tasa mensual) o Comisión Mensual por Flujo	Componente sobre el fondo (Tasa anual) o Comisión Anual por Saldo	
HABITAT	10 %	1,47 %	0,38 %	1,25 %	1,33 %
INTEGRA	10 %	1,55 %	1,23 %	1,20 %	1,33 %
PRIMA	10 %	1,60 %	1,19 %	1,25 %	1,33 %
PROFUTURO	10 %	1,69 %	1,46 %	1,20 %	1,33 %

Fuente: Adaptado de SBS (Marzo 2016). Elaboración: Propia

#### **2.2.2.4. Tributos Laborales – Aportaciones del empleador**

##### **2.2.2.4.1. SIS (Seguro Integral de Salud)**

a) **Problemática:** Existe una práctica común que realizan algunas empresas, aseguran a sus trabajadores con un sueldo mínimo para reducir sus costos laborales, incluyendo en una cláusula dicha cantidad pero en realidad éstos reciben más, dicho procedimiento es considerado por Torres (2014) una “Burrada”, porque sencillamente el trabajador con un poco de asesoría legal podría hacer reconocer sus beneficios laborales con su sueldo real y la empresa sería multada.

**b) Conceptualización:** Es el Seguro Integral de Salud, destinado para personas de bajos recursos y para los trabajadores de las Microempresas formalmente registradas en el REMYPE, incluyendo de ser el caso a sus familiares. La aportación es semisubsidiada, es decir, es asumida en un 50 % por el Estado y el otro 50 % por el conductor o empleador de la microempresa, el trabajador no paga nada (DS 024-2009-PRODUCE, 2009). La afiliación puede ser individual o familiar; para la primera, la aportación mensual es de 10 soles hacia personas con ingresos menores a 700 soles, y de 20 soles para personas con ingresos entre 700 y 1000 soles; en el caso de la segunda, que puede incluir a sus derechohabientes, como cónyuge o conviviente, e hijos menores a 18 años o mayores que adolecen de una incapacidad absoluta para el trabajo, la aportación mensual es de 30 soles (DS 004-2007-SA, 2007). Esto quiere decir que las aportaciones a cargo del empleador serán de 5, 10 y 15 soles respectivamente, dependiendo del tipo de afiliación. La afiliación será realizada solo por el conductor o representante de la microempresa, el trabajador no puede inscribirse individualmente (DL 1086, 2008). El SIS es un Organismo Público Ejecutor (OPE) del Ministerio de Salud (Ley 27657, 2002), tiene como finalidad proteger la salud de los peruanos que no cuentan con seguro de salud, dando prioridad a las poblaciones donde existe pobreza y pobreza extrema. Su unidad Ejecutora es el Fondo Intangible Solidario de Salud (FISSAL)

encargada de financiar las atenciones de salud en pacientes afiliados (Ley 27656, 2002).

#### **2.2.2.4.2. ESSALUD**

- a) Problemática:** La misma práctica que para el SIS se aplica para el ESSALUD, con la diferencia de que el porcentaje es mayor.
  
- b) Conceptualización:** Es una aportación mensual equivalente al 9 % de la remuneración total o bruta, de acuerdo a lo establecido en el artículo 6° de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (Ley 26790, 1997), además la base imponible mínima mensual no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital vigente (DS 015-2003-TR, 2003), aun cuando los días laborados por un trabajador sean menores a un mes calendario y el correspondiente por dichos días de una Remuneración Mínima Vital sea menor a esta, la base imponible mínima del aporte a ESSALUD se calculará con la RMV mensual (Informe 003-2007-SUNAT, 2007).

Sin embargo, la creación del Seguro Social de Salud conocido como ESSALUD, data de a comienzos de 1999, creado sobre la base del Instituto Peruano de Seguridad Social, como organismo público descentralizado, cuenta con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector

Trabajo y Promoción del Empleo, goza de autonomía técnica, económica, administrativa, financiera, presupuestal y contable (Ley 27056, 1999), las cuales se encuentran definidas en las modificaciones al reglamento de la Ley (DS 002-2004-TR, 2004).

Dentro de los beneficios que enmarca ESSALUD, se encuentra su cobertura de enfermedades, dispuesta en el artículo 34° del Reglamento de Ley N° 26790, el cual se clasifica en dos grupos, de acuerdo a su “complejidad y eventualidad”; dicho de otra manera, se dividen en enfermedades de mayor frecuencia y menor complejidad, para esta existe un listado de diagnósticos denominado de “Capa Simple”; mientras que el conjunto de intervenciones de menor frecuencia y mayor complejidad, y que no están consideradas en la Capa Simple, por exclusión pertenecen a la “Capa Compleja”, el detalle del listado mencionado para la primera capa se encuentra detallado en el Anexo 1 del mencionado reglamento. Para gozar de este derecho el artículo 35° de la norma en cuestión enmarca a los afiliados regulares y sus derechohabientes, estos tienen que contar con tres (3) meses de aportación consecutiva o cuatro (4) no consecutivas dentro de los seis (6) meses anteriores al mes en que se inició la eventualidad (DS 009-97-SA, 1997).

#### **2.2.2.4.3. Servicios Propios o EPS**

- a) Problemática:** Es una práctica de poca utilidad en el Perú, generalmente por falta de conocimiento de los empleadores, estos sólo mantienen asegurados a sus trabajadores en ESSALUD, sin optar por una cobertura de salud particular.
- b) Conceptualización:** Más que una aportación es un “crédito” contra esta, los Servicios Propios o los planes o programas de salud contratados con Entidades Prestadoras de Salud (EPS) representan el 25 % de los aportes a ESSALUD; éste es a favor del empleador con el fin de otorgar una cobertura de salud particular a sus trabajadores bajo cualquiera de las dos modalidades mencionadas en la Ley N° 26790 y su Reglamento (DS 009-97-SA, 1997). Las entidades empleadoras que aportan por ley el 9 % de la planilla a ESSALUD para que sus trabajadores estén cubiertos ante la eventualidad de enfermedades de cualquier tipo de diagnóstico, sea de capa simple o compleja, al elegir un Servicio Propio o una EPS, el 9 % se divide en un 2,25 % (representa el 25 % del 9 %) para cualquiera de estos (dependiendo de la elección del empleador en consulta con sus trabajadores) y el 6,75 % se sigue aportando a ESSALUD. La diferencia está en que las enfermedades más graves y menos frecuentes continuarán bajo la responsabilidad de ESSALUD así como los subsidios de ley,

mientras que las enfermedades menos graves y más frecuentes pasarán a ser atendidas por una de las dos modalidades escogidas ya mencionadas, el beneficio está en que al escoger una EPS existe la posibilidad de obtener y gozar de mayores coberturas (RIMAC, 2014) (Ver Tabla N° 10). Con respecto a las Entidades Prestadoras de Salud, se crearon bajo el amparo de la Ley N° 26790 (1997), la cual regula en la prestación de servicios de atención para la salud que viene prestando ESSALUD de manera “complementaria”, con infraestructura propia y de terceros. A su vez estas se sujetan a los controles de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) antes denominada SUNASA, como parte integrante de las Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento en Salud - IAFAS (DL 1158, 2013).

**Tabla N° 10 Representación de Servicio Propio o EPS**

<b>El 9 % del aporte se distribuye en:</b>	
<b>ESSALUD 6,75 %</b>	<b>Servicio Propio o EPS 2,25 %</b>
<del>Enfermedades de menor complejidad (capa simple)</del>	<b>Capa simple (obligatorio)</b> Enfermedades menos graves y más frecuentes
<b>Capa compleja</b> Enfermedades más graves y menos frecuentes	
<b>Subsidios de Ley</b> (Lactancia, maternidad, descanso médico posterior a 21 días, etc.)	

Fuente: Adaptado de Rímac (2014). Elaboración: Propia

#### **2.2.2.4.4. SCTR**

- a) **Problemática:** Este derecho laboral como seguridad del trabajador si bien es un beneficio, se convierte en desventaja cuando no se encuentra ubicado en el Anexo N° 5 de las actividades comprendidas como de riesgo según D.S 009-97-SA y modificaciones (DS 003-98-SA, 1998). Si bien aplica para los trabajadores afectos al Régimen General, de acuerdo al artículo 19° de la Ley N° 26790, también lo hace para aquellos que se encuentran inmersos en la pequeña empresa según artículo 41°, tercer párrafo, del TUO de la Ley MYPE (DS 007-2008-TR, 2008), quedando desprotegidos los trabajadores de las microempresas, a pesar de contar con un Seguro Social de Salud, ya sea por la vía de SIS o ESSALUD, y estar expuestos a trabajos de riesgo por lo general.
- b) **Conceptualización:** Los Seguros Complementarios de Trabajo Riesgo (SCTR) tienen una cobertura de salud y de pensiones; la primera puede ser contratada con una EPS o con una empresa de seguros como por ejemplo RIMAC, PACÍFICO, entre otros; y la segunda también es ofrecida por una empresa de seguros o sino con la ONP (Ley 26790, 1997).

#### **2.2.2.4.5 Vida Ley**

Es un grupo minoritario en el Perú, los trabajadores que gozan de este “Seguro de Vida”, ya que generalmente su permanencia laboral en las empresas no es prolongada o continua, especialmente las del rubro de investigación, no es mayor a cuatro (04) años, que es el requisito primordial para que los empleadores lo contraten a favor del personal que lo requiera.

Cuando un trabajador cumple cuatro (04) años en un centro laboral, el empleador debe contratar un Seguro de Vida para garantizar la cobertura de los beneficios sociales de sus trabajadores empleados y obreros de ser el caso, el empleador podrá tomar de manera facultativa el seguro a partir de los tres meses de servicios del trabajador; si existiera un reingreso los tiempos son acumulables a fin de acreditar los cuatro años que originan el derecho (DL 688, 1991). Este es colectivo y toman beneficio el cónyuge o conviviente y sus descendientes, a falta de estos sus ascendientes y hermanos menores de 18 años. Este seguro excluye a los microempresarios, ya que este derecho solo está destinado como obligación a los empleadores de las pequeñas empresas y los acogidos al régimen general, de acuerdo al artículo 41° del Decreto Supremo 007-008-TR y al Decreto Legislativo N° 688 en su artículo uno, respectivamente. Para el pago de la póliza se consideran como base las remuneraciones asegurables, las cuales el trabajador percibe de manera

habitual, exceptuando las gratificaciones, participaciones, compensación vacacional adicional y otras que por su naturaleza no se perciban mensualmente; estas figuran en planilla electrónica tratándose de más de tres trabajadores o en un libro de planillas cuando la cantidad sea menor a esta. Aun cuando las remuneraciones sufran variaciones por motivos de incrementos u otros, éstas seguirán sirviendo como base para el pago del capital. En el caso de trabajadores remunerados a comisión o destajo, el caso de trabajadores obreros, se considera el promedio de las percibidas en los últimos tres meses (DS 003-2011-TR, 2011). El monto del beneficio asciende a:

- Dieciséis (16) remuneraciones en caso de fallecimiento natural del trabajador a favor de los beneficiarios, promediado en base a las tres (03) últimas remuneraciones percibidas por éste previo al fallecimiento.
- Treinta y dos (32) remuneraciones en caso de accidente del trabajador, a favor de los beneficiarios, en base a las remuneraciones percibidas.
- Treinta y dos (32) remuneraciones en caso de invalidez total por accidente del trabajador, a favor de los beneficiarios, en base a las remuneraciones percibidas. Abonándose directamente al trabajador o por impedimento de este a su cónyuge, curador o apoderado especial.

En el caso de cese de un trabajador asegurado, este tiene un plazo de 30 días calendarios siguientes al término de la relación laboral para mantener

su seguro de vida, el cual se calculará en base a la última remuneración percibida antes de su cese; esta póliza es individual y renovable anualmente, la cual termina si el asegurado adquiere otra póliza de vida obligatoria (Ley 29549, 2010).

#### **2.2.2.5. Otros derechos y beneficios del trabajador**

En la Tabla N° 11 se observa en resumen los beneficios de los trabajadores de acuerdo al régimen que pertenezcan, de los cuales se han tratado algunos en forma de descuentos y aportaciones; aquí se añaden las gratificaciones, CTS y vacaciones.

**Tabla N° 11 Beneficios para los trabajadores**

<b>Beneficios para los Trabajadores</b>	<b>Régimen Laboral</b>	<b>Microempresas</b>	<b>Pequeña Empresa</b>
<b>Remuneración mínima vital.</b>	SÍ S/. 750.00	SÍ S/. 750.00	SÍ S/. 750.00
<b>CTS</b>	SÍ (1 RM al año depositada en dos armadas semestrales en mayo y noviembre. TUO Dec. Leg. N° 650)	NO	SÍ (15 RD por año completo de servicios, hasta un máximo de 90 RD).
<b>Descanso Semanal Obligatorio y Feriados No Laborables</b>	SÍ (Dec. Leg. N° 713)	SÍ (Dec. Leg. N° 713)	SÍ (Dec. Leg. N° 713)
<b>Vacaciones</b>	SÍ (30 días por año de servicios. Dec. Leg. N° 713)	SÍ (mínimo 15 días calendario por año de servicios)	SÍ (mínimo 15 días calendario por año de servicios)
<b>Reducción de Descanso Vacacional</b>	SÍ ( hasta por 15 días previos acuerdo de las partes)	SÍ (hasta por 7 días, previo acuerdo de las partes. Regl. TUO MYPES Art. 37°)	SÍ (hasta por 7 días, previo acuerdo de las partes. Regl. TUO MYPES Art. 37°)
<b>Vacación Trunca</b>	SÍ (Dec. Leg. N° 713)	SÍ (Dec. Leg. N° 713)	SÍ (Dec. Leg. N° 713)
<b>Gratificación de Fiestas Patrias y Navidad</b>	SÍ (Equivalente a una remuneración. Ley N° 27735 y su Reglamento)	NO	SÍ (Fiestas Patrias y Navidad, equivalente a media RM TUO Ley MYPES, Art. 47°
<b>Jornada Máxima</b>	SÍ (jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales)	SÍ (jornada de trabajo de 8 horas diarias) TUO Ley MYPES, Art. 47°	SÍ (jornada de trabajo de 8 horas diarias) TUO Ley MYPES, Art. 47°
<b>Seguro Social de Salud</b>	SÍ (asegurados regulares de ESSALUD, con la opción de afiliarse a una EPS)	SÍ (régimen especial de salud semisubsidiado del SIS(*) o ESSALUD si así lo decide el empleador)	SÍ (asegurados regulares de a Salud: 9%)
<b>Sistema Pensionario</b>	SÍ (asegurados obligatorios de la ONP o AFP)	SÍ (ONP, AFP o acogerse al régimen de sistema de pensiones sociales para las microempresas, el cual no ha sido implementado)	SÍ (asegurados obligatorios de la ONP o AFP)
<b>Participación en las Utilidades</b>	SÍ (se aplica Dec. Leg N° 892)	NO	SÍ (se aplica Dec. Leg. N° 892)
<b>Seguro de Vida</b>	SÍ (de acuerdo a lo dispuesto en el Dec. Leg. N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales)	NO	SÍ (se aplica lo dispuesto en el Dec. Leg. N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales)
<b>Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo</b>	SÍ (de acuerdo a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud)	NO	SÍ (se aplica la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud)
<b>Asignación Familiar</b>	SÍ (10% de la RMV, Ley N° 25129)	NO	NO
<b>Indemnización por Vacaciones no Gozadas</b>	SÍ (Dec. Leg. N° 713)	SÍ (Dec. Leg. N° 713)	SÍ (Dec. Leg. N° 713)
<b>Indemnización por Despido Arbitrario</b>	SÍ (1.5 RM por año completo de servicio, máximo 12 RM. TUO Dec. Leg. N° 728)	SÍ (10 RD por cada año completo de servicios. Máximo 90 RD)	SÍ (20 RD por cada año completo de servicio. Máximo 120 RD. TUO Ley MYPES, Art. 47°)
<b>Derechos Colectivos</b>	SÍ (TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento)	SÍ (TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento)	SÍ (TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento)

Fuente: Bitácora del Derecho Laboral (2013). Elaboración: Clotilde Atahuaman

Sumarán.

#### **2.2.2.5.1. Gratificaciones**

Las gratificaciones se otorgan a trabajadores del Régimen de la Actividad Privada, dos (02) veces al año, en Fiestas Patrias y Navidad, depositadas en la primera quincena de julio y diciembre respectivamente; para trabajadores del Régimen General es equivalente a una (01) remuneración regular en cada oportunidad de festividad, de acuerdo a la Ley N° 27735 (2002) y su Reglamento (DS 005-2002-TR, 2002); mientras que para trabajadores de las Pequeñas Empresas sólo es equivalente a media remuneración regular, también abonadas en las dos (02) oportunidades señaladas del año, esto conforme al séptimo párrafo del artículo 41° del TUO de la Ley MYPES (DS 007-2008-TR, 2008). Las gratificaciones no se aplican a las Microempresas.

El año 2015 entró en vigencia la Ley N° 30334 que dispone la inafectación permanente de las gratificaciones de julio y diciembre a los aportes y contribuciones, exceptuándose los descuentos establecidos en normas legales o aprobados por el trabajador (otros descuentos); esto trae consigo que los trabajadores perciban su gratificación completa, y también, un monto adicional no remunerativo ni pensionable resultante de los aportes a ESSALUD, en forma de “bonificación extraordinaria” (Serkovic, 2015). A su vez se manifiestan implicancias negativas sobre ingresos a entidades como la señalada y la ONP, además de las pensiones futuras de las AFP. Si bien existe

un beneficio en el incremento de esta remuneración de alrededor de un 22 % para los aportantes a ESSALUD y de 19,75 % para los que están afiliados a una EPS (Puntriano, 2015); también se crea una desventaja concerniente a la posibilidad de que se incrementen los fondos de pensiones y las aportaciones (posiblemente 10 % para ESSALUD), ya que esta paga el bono de lactancia, subsidio de maternidad, bono de sepelio y otros.

También Alache (2015) señala y explica mejor esta situación, que después de la publicación de la mencionada Ley en el párrafo anterior, en donde se inafecta a las gratificaciones de los descuentos de ESSALUD y Pensiones (ONP o AFP), si existen tributos a descontarse al trabajador como ya se ha mencionado, a partir de julio de 2015 (Ver Tabla N° 12).

**Tabla N° 12 Tributos a descontarse frente a la Ley N° 30334**

<b>N°</b>	<b>DESCUENTO</b>	<b>MONTO</b>	<b>PERIODO</b>	<b>¿APLICA?</b>
1	ESSALUD	9 %	Mensual	NO
2	Pensiones (ONP u AFP)	Entre 13 a 13,22 %	Mensual	NO
3	Impuesto a la Renta (5ta. categoría)	Proyección anual cuya tasa progresiva oscila entre el 8 % al 30 %	Anual	SÍ
4	EPS	2,25 %	Mensual	SÍ

Fuente: Gestión (2015). Elaboración: Percy Alache.

En consideración a la tabla las gratificaciones estarán inafectas de las contribuciones a ESSALUD, la cual como ya se ha mencionado llevará el nombre de “bonificación extraordinaria” equivalente al 9 %, asimismo, no se aplicarán los descuentos por pensiones del 13 % para SNP y alrededor del 13,22 % para el SPP. Ambas dan una liquidez del 22% para el trabajador. Sin embargo, lo mismo no ocurrirá con el Impuesto a la Renta de 5ta. Categoría, cuyo tratamiento es anual y la tasa progresiva. El descuento también sucede con un trabajador afiliado a una EPS, que equivale a un 2,25 %, con lo cual el monto de la Bonificación Extraordinaria se verá reducido a 6,75 %. Por ejemplo un trabajador que ha laborado durante el primer semestre del año 2015, ganado S/. 1 000,00 mensuales y se encuentra afiliado a una EPS, recibirá un tratamiento como en el cuadro (Ver Tabla N° 13).

**Tabla N° 13 Tratamiento de EPS**

<b>REMUNERACIÓN</b>	<b>ESSALUD</b>	<b>EPS</b>	<b>TOTAL DESCUENTO</b>
S/. 1 000,00	6,75 % o S/. 67,50 (Le será abonado al trabajador como Bonificación Extraordinaria)	2,25 % o S/. 22,50 (Será descontado)	S/. 22,50

Fuente: Gestión (2015). Elaboración: Percy Alache.

El vacío más importante en esta Ley con relación a las gratificaciones es si estas estarán inafectas permanentemente, aunque se entienda así, debería estar explícitamente señalado.

#### **2.2.2.5.2. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**

Para los trabajadores del régimen general son depósitos semestrales que se efectúan en dos partes, mayo y noviembre, dentro de los primeros quince (15) días naturales o calendarios de estos meses, entre tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo, mientras que la fracción de mes se depositará en treintavos; si el último día de depósito es inhábil, el depósito puede realizarse el primer día hábil siguiente (DS 001-97-TR, 1997). Mientras que para los trabajadores de la pequeña empresa representa quince (15) remuneraciones diarias (RD) por año completo de servicios, hasta un tope de noventa (90) RD (DS 007-2008-TR, 2008). Actualmente la CTS goza de libre disponibilidad temporal al cien por ciento 100 % del excedente de cuatro (4) remuneraciones brutas depositadas en entidades financieras y que tengan acumuladas a la fecha de disposición, esto bajo el amparo de la Ley N° 30334 (2015). En otras palabras esto solo beneficia a trabajadores con más de cuatro años en un mismo centro laboral. Su predecesora la Ley N° 29352 (2009) y la reglamentaria correspondiente

señalaban el 70 % de libre disponibilidad de un excedente de 6 remuneraciones brutas (DS 016-2010-TR, 2010).

La Compensación por Tiempo de Servicios, en abreviación CTS se creó en 1924, conocida en ese entonces como “Compensación de Sueldos” (Ley 4916, 1924), con el tiempo en 1991 fue reformulada tomando el nombre con el cual se le conoce en la actualidad, esto bajo el amparo del Decreto Legislativo N° 650 (1991), el cual le da la calidad de “Beneficio Social” y le señala un doble rol: el primero, la previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, y segundo, la promoción del trabajador y su familia; también se hace incidencia en los depósitos semestrales y se hace mención de la libre disposición en un 10%, 20 y 50% dependiendo de diferentes motivos. Con el transcurrir de los años se decretó el TUO de la Ley, bajo las mismas premisas en sus dos primeros artículos conservando el carácter semestral, de devengo a partir desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral y cumplido este requisito toda fracción se computa en treintavos; la diferencia se dio en la libre disposición, el trabajador estaba facultado a realizar retiros con cargo a su depósito de CTS de intereses acumulados no excediéndose de un 50 % (DS 001-97-TR, 1997). Sobre este último, en 1999 mediante un DU, se autorizó el retiro de un 15 % adicional, a finales del 2000, el Gobierno de Valentín Paniagua dispuso depósitos mensuales y amplió al 100 % la libre disponibilidad, en el Gobierno de Toledo se regresó al sistema de depósitos semestrales y libre disponibilidad

del 50 %, el otro porcentaje seguía siendo intangible y de único uso al cese del trabajador (Modificaciones de la CTS desde su creación, 2007). Para devolver a la CTS su naturaleza de seguro de desempleo se dispusieron la Ley N° 29352 (2009) y su Reglamento, Decreto Supremo N° 016-2010-TR, las cuales dictaminan la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad progresiva de los depósitos de CTS, así como su inembargabilidad.

La doctrina considera a la CTS como una remuneración diferida, dicho de otra manera, forma parte de la remuneración ordinaria, esto bajo un modelo teórico, y que el empleador descuenta mes a mes, mediante un ahorro forzoso y le entrega al trabajador cuando finiquita su contrato de trabajo (Compensación por Tiempo de Servicios, s.f.). En caso de cese, la tratadista Atahuaman (2013) define a la norma, como clara y concisa, cumpliendo el propósito de ser un auxilio económico del trabajador especialmente desempleado, que le permita afrontar las consecuencias, sobrellevando sus propias necesidades y de sus dependientes si es que los tuviera; bajo estos términos el empleador está en la obligación legal de abonar al trabajador su CTS indistintamente del motivo del cese. Resulta computable para el cálculo de la CTS la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor de acuerdo al artículo n° 9 del Decreto Supremo N° 001-97-TR (Ver Tabla N° 14):

**Tabla N° 14 Remuneración computable para la CTS**

<b>Remuneración COMPUTABLE</b>	<b>Concepto – Ejemplos</b>
<b>Remuneración básica o jornal</b>	Es el monto diario, semanal o mensual que se abona al trabajador por la prestación de sus servicios.
<b>Asignación familiar</b>	Es el 10% de la Remuneración mínima mensual, que conforme al artículo 3° del Decreto Supremo N° 035-90-TR.
<b>Movilidad de libre disponibilidad</b>	Montos que se otorgan para generar un incremento remunerativo al trabajador, de tal forma que el destino del dinero entregado es de libre decisión del trabajador.
<b>Alimentación principal</b>	Sea el desayuno, almuerzo o cena, en dinero o especie. En este concepto comprende a la prestación alimentaria por Suministro Directo (Ley N  28051).
<b>Gratificaciones de julio y diciembre</b>	Serán computables a razón de un sexto, siempre que los hayan percibidos durante el período computable. Entran al cómputo sean gratificaciones completas o proporcionales.
<b>Horas extras</b>	Aquellos montos que se abonan como sobretasa por las jornadas adicionales laboradas respecto a la jornada máxima de trabajo.
<b>Comisiones</b>	Son los que se otorgan en virtud del cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la empresa.
<b>Destajo</b>	Es el monto que se otorga de acuerdo a la producción del trabajador.
<b>Bonificación por 25 ó 30 años de servicios</b>	Es un monto permanente y de libre disponibilidad. Será computable lo percibido al 30 de abril o 31 de octubre, según corresponda.
<b>Bonificación por riesgo de caja</b>	Es el monto otorgado por el manejo de fondos, es decir, una compensación por el riesgo propio de la labor que desempeña el trabajador.
<b>Bonificación por trabajo nocturno</b>	Se refiere a la que se percibe por laborar de forma permanente en turno nocturno.
<b>Incremento AFP 3%</b>	Es computable conforme a la Quinta Disposición Final Transitorio del Decreto Supremo N° 054-97-EF.
<b>Gratificaciones regulares, ordinarias</b>	Aquellas que se otorgan regularmente, sean anuales, semestrales, trimestrales.

Fuente: Bitácora del Derecho Laboral (2013). Elaboración: Clotilde Atahuaman

Sumarán.

Asimismo, se aclara los conceptos no considerados como parte del cálculo de la CTS en los artículos 19° y 20° de la norma en cuestión (DS 001-97-TR, 1997), considerando además el artículo 03° de la Ley N° 30334 (2015) en donde la bonificación extraordinaria se declara de carácter temporal no remunerativo ni pensionable, por lo tanto, no será considerada remuneración computable para el cálculo de la CTS (Ver Tabla N° 15):

**Tabla N° 15 Remuneración no computable para la CTS**

<b>Remuneración NO computable</b>	<b>Concepto – Ejemplos</b>
<b>Gratificaciones extraordinarias</b>	Que se otorgan ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador, o en virtud de una negociación colectiva. Se incluye la bonificación por cierre de pliego.
<b>Participación en utilidades</b>	Toda participación del trabajador en la distribución de utilidades de la empresa.
<b>Condición de trabajo</b>	Montos que se otorgan para el cabal de desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones.
<b>Canasta de navidad o similares</b>	Son los obsequios que se otorgan a los trabajadores con ocasión de las fiestas.
<b>Valor de transporte</b>	Se otorga para que el trabajador se traslade de su domicilio al centro de labores y viceversa, en un monto razonable, que cubra efectivamente el traslado.
<b>Asignación o bonificación por educación</b>	Debe ser por un monto razonable y debidamente sustentada.
<b>Asignación o bonificación de carácter personal</b>	Son aquellos que se otorgan por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y similares.
<b>Bienes que otorga la empresa</b>	Son bienes que la empresa produce, que deben ser otorgados en cantidad razonable y para el consumo directo del trabajador y su familia.
<b>Montos que se otorgan para el cabal desempeño</b>	Tales como viáticos, movilidad, gastos de representación, vestuario, siempre que no constituya ventaja patrimonial para el trabajador.
<b>Alimentación como condición de trabajo</b>	Alimentación que se otorga por ser indispensable para la prestación de los servicios. Adicionalmente, no es computable los vales o cupones de alimentos.
<b>Bonificación por cierre de pliego</b>	Por ser sumas que tienen carácter extraordinario.
<b>Incremento AFP 10.23%</b>	No es computable conforme a la Quinta Disposición Final Transitorio del Decreto Supremo N° 054-97-EF.
<b>Refrigerio</b>	Cuando no constituye alimentación principal.

Fuente: Bitácora del Derecho Laboral (2013). Elaboración: Clotilde Atahuaman

Sumarán.

Uno de los vacíos más importantes de la Ley N° 30334 en relación a las CTS fue concerniente a su aplicabilidad en relación a la disponibilidad del 100 % del exceso de cuatro (4) remuneraciones, ya que la norma en cuestión titula “medidas para dinamizar la economía en el 2015”, hubiese sido pertinente una mejor aclaración al respecto (Alache, 2015).

#### **2.2.2.5.3. Vacaciones**

Las vacaciones o los descansos sujetos a la actividad privada son remunerados de acuerdo al Decreto Legislativo N° 713, es un derecho que todo trabajador tiene luego de haber cumplido cuando menos una jornada ordinaria mínima de 04 horas diarias (DS 012-92-TR, 1992) y de haber cumplido un año de servicios a favor de un mismo empleador, bajo un récord mínimo de días laborados según su jornada ordinaria, la cual, si es de 06 días a la semana, haber realizado una labor efectiva por lo menos 260 días en dicho periodo, y si ésta ha sido de 05 días semanales, haber realizado labor efectiva por lo menos 210 días en dicho periodo; estos trabajadores gozarán de treinta (30) días calendarios de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios, si su régimen es el general. Y de quince (15) días de descanso por cada año completo de servicios de ser un trabajador de la Micro y Pequeña Empresa, de cumplir con el mismo récord establecido (DS 007-2008-TR, 2008), aquí todavía rige lo dispuesto por norma del Decreto Legislativo N°

1086 para aquellos micro y pequeños empresarios que se sujetan a la misma, que establece lo mismo. La remuneración vacacional es equivalente a la que hubiera percibido en caso de continuar laborando y se abonará antes del inicio del descanso del trabajador, lo cual constará tanto en la Planilla como en la Boleta de Pago.

A fin de computar el record vacacional se entiende como días laborados:

- a) La jornada mínima de cuatro (04) horas.
- b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera sea el número de horas trabajadas.
- c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro (04) horas o más en un día.
- d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos, siempre que no superen los sesenta (60) días al año.
- e) El descanso previo y posterior al parto.
- f) El permiso sindical.
- g) Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- h) El periodo vacacional correspondiente al año anterior (los días de goce del derecho).
- i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

Por otro lado, las vacaciones son otorgadas al trabajador dentro del periodo anual siguiente a aquel en que alcanzó el derecho al goce. La oportunidad de dicho descanso será fijada de mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz. Existiendo la posibilidad de que el trabajador a pesar de gozar de un descanso vacacional en forma ininterrumpida pueda solicitar a su empleador fraccionar sus vacaciones en periodos no inferiores a siete (07) días calendarios, previa solicitud por escrito. El trabajador también puede acumular hasta dos descansos anuales consecutivos siempre que después de un año continuo, disfrute por lo menos de un descanso de siete (07) días naturales.

Las vacaciones también pueden venderse, en otras palabras reducirse de treinta (30) a quince (15) días, para ello debe existir un acuerdo entre el empleador y el trabajador, la remuneración a percibir en este caso será de cuarenta y cinco (45) días remunerados, los treinta (30) días de remuneración más los quince (15) días de vacaciones vendidas. Mientras que los trabajadores de las Micro y Pequeñas Empresas pueden reducir de quince (15) a siete (07) días calendario por cada año completo de servicios, recibiendo la respectiva compensación económica, que en este caso será de veintitrés (23) días, quince (15) de remuneración más ocho (08) días de vacaciones vendidas (DS 008-

2008-TR, 2008). En ambos casos debe haber un acuerdo entre las partes y reflejado en un pacto o contrato por escrito (Torres, 2015). En el caso de que el trabajador continúe con sus labores en periodos de vacaciones, es decir no goza de las mismas, el empleador debe pagar una triple remuneración constituida por el trabajo realizado, las vacaciones no gozadas y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso, la cual no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

En el caso de existir vacaciones truncas, las cuales se originan cuando el trabajador ha cesado antes de haber cumplido con el requisito de haber laborado un año de servicios y el respectivo record vacacional para gozar de sus vacaciones; en ese caso se abonará por vacaciones truncas tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivo haya laborado, las fracciones de mes (días) se calcularán por treintavos. Para que proceda el abono de remuneración del record trunco vacacional, el trabajador debe acreditar haber laborado por lo menos un mes de servicios a su empleador.

En el caso de enfermedad o accidente, el descanso vacacional no podrá ser otorgado, inclusive si la oportunidad de las vacaciones estuviera previamente acordada, el cual no podrá ser aplicable si estas situaciones sobrevienen durante el periodo de vacaciones (DL 713, 1991).

## **2.3. Definición de términos básicos**

### **2.3.1. Asalariado**

Trabajador dependiente que celebra un acuerdo escrito u oral, formal o informal, por el cual labora para un empleador a cambio de una salario en dinero o especies (INEI, 2014).

### **2.3.2. Beneficios laborales**

Son los beneficios adicionales en forma de compensación que se ofrecen a los empleados fuera de un salario declarado.

### **2.3.3. Centro de Formación Profesional (CFP)**

Son las Instituciones educativas públicas y privadas, que se especializan en el servicio de Educación Técnico Productiva o de Educación Superior dado por escuelas, centros, institutos, universidades, servicios sectoriales de formación profesional u otros que se creen con igual propósito; y otros organismos que brinden servicios de Formación Profesional debidamente autorizados por el sector de competencia, y a los que su ley de creación les otorgue tales facultades (DS 007-2005-TR, 2005).

#### **2.3.4. Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU)**

Norma internacional de clasificación de las actividades económicas productivas que proporciona un conjunto de categorías para clasificar dichas actividades (INEI, 2014).

#### **2.3.5. Cultura tributaria**

Se relaciona con dos esferas de los valores sociales: la cultura de la legalidad y la construcción de ciudadanía, esto es, la formación de ciudadanos responsables que ejerzan sus derechos y cumplan con sus obligaciones, comprende el cumplimiento correcto de las obligaciones, tanto desde el punto de vista de los ingresos como del gasto público, de esta manera se asienta dentro de un concepto más amplio, el de ciudadanía fiscal (Roca, 2008).

#### **2.3.6. Cumplimiento tributario**

El cumplimiento tributario es voluntario, y viene a ser la tolerancia al fraude inscrita en la dimensión de los valores y motivaciones internas del individuo, va relacionado con la moral fiscal (Solórzano, s.f.)

### **2.3.7. Desempleado**

Persona que no encuentra trabajo en un periodo determinado a pesar de buscar activamente esta ocupación (INEI, 2014).

### **2.3.8. Empleador**

Persona natural, jurídica o empresa unipersonal, que remunere a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación (INEI, 2014).

### **2.3.9. Empleo**

Acción o actividad de trabajar. Para la presente investigación toma la misma connotación que “trabajo”, no se hace una distinción técnica para caracterizarlos.

### **2.3.10. Empleo informal**

*“Todo empleo que no cuenta con los beneficios estipulados por ley. En función del país, puede incluir seguridad social pagada por el empleador, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad, etc.”* (INEI, 2014, pág. 236). También se le denomina “empleo no registrado”, ya que no se declara la relación laboral ante las autoridades públicas, por parte del empleador.

### **2.3.11. Evasión tributaria**

Falta de cumplimiento de obligaciones por parte de los contribuyentes que deriva en pérdida efectiva de ingreso para el Fisco (Cosulich, 1993, citado en Solórzano, s.f.).

### **2.3.12. Experiencia laboral**

Respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas (Meyer & Schwager, 2007).

### **2.3.13. Impuesto**

*“Pago definitivo, obligatorio y sin contraprestación directa que impone el estado a las personas jurídicas y naturales, con la finalidad de financiar los gastos públicos” (INEI, 2014).*

#### **2.3.14. Jornada de trabajo convencional**

En el Perú vendría a ser la Jornada de Trabajo diferente y menor a la Jornada de Trabajo Ordinaria, máxima de ocho (08) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales.

Es diferente porque puede ser partida o acumulativa; partida en el sentido de que dependiendo del giro o de las actividades, las mismas se desempeñan en más de un turno al día, hasta alcanzar las ocho horas como máximo o el horario máximo establecido por el empleador; acumulativa en el sentido de que pueden existir jornadas mayores a las ocho horas diarias pero que durante el desarrollo semanal estas acumulen en un determinado número de días la jornada máxima de cuarenta y ocho horas semanales o la jornada máxima establecida de manera semanal por la empresa.

Es menor porque la Ley lo estipula así, existen trabajos donde no se necesitan cubrir las jornadas máximas diarias o semanales, y por lo tanto se proceden a establecer jornadas menores para ambos casos, en esta situación también se pueden hacer uso de partir o acumular los horarios hasta cubrirlos en sus topes, haciendo uso de estipulaciones pre establecidas en actas o acuerdos con los trabajadores, de preferencia en un Reglamento Interno de Trabajo.

### **2.3.15. Obrero**

Es la denominación que se le da al trabajador que realiza actividades de carácter manual, trabajando ya sea para un empleador público o privado, y que percibe, generalmente una remuneración semanal (MINTRA, s.f.).

### **2.3.16. Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO)**

Personas que en un periodo, ejercieron una actividad en la producción de bienes o servicios al menos una hora remunerada a la semana (INEI, 2014).

### **2.3.17. Productividad laboral**

*“La productividad laboral o productividad por hora trabajada, se define como el aumento o disminución de los rendimientos en función del trabajo necesario para el producto final.”* (Wikipedia, 2016)

### **2.3.18. Sector comercio**

Parte del Sector terciario de la economía, conjunto de comerciantes que tienen un establecimiento o lugar donde compran y venden productos al por mayor o menor, a nivel nacional o internacional.

### **2.3.19. Trabajador**

*“Es toda persona natural que presta servicios personales remunerados bajo subordinación, sujeta a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo”.* (INEI, 2014).

### **2.3.20. Trabajador calificado**

El trabajador calificado tiene una facultad adquirida y practicada, como también puede tener la destreza que se necesita para llevar a cabo de manera eficaz un determinado trabajo o una tarea. Como concepto polifacético el trabajador requiere que la ejecución de un trabajo en la mayoría de los casos se dé por una combinación de sus dotes, que van desde las físicas, concertando la maña y la fuerza, el ojo y la mano; a las cognoscitivas, como el razonamiento analítico y sintético, habilidad numérica y verbal; y las interpersonales, entre las cuales están la supervisión, el liderazgo, trato social y comunicación (OIT, 1998).

### **2.3.21. Trabajador independiente**

Se refiere a la persona que labora de forma individual o en sociedad, explotando una empresa, negocio o profesión y que no cuenta con trabajadores a su cargo (MINTRA, s.f.).

### **2.3.22. Trabajadores de dirección**

Son considerados aquellos que reúnen las características previstas en el 1er. Párrafo del art. 43° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (DS 008-2002-TR, 2002). El cual estipula que este tipo de personal ejerce la representación del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, con posibilidad de sustitución, o que puede compartir funciones de administración o control, o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado del dinamismo empresarial (DS 003-97-TR, 1997).

### **2.3.23. Trabajadores en servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia**

Aquellos que prestan de manera regular servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad (DS 008-2002-TR, 2002).

### **2.3.24. Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata**

Tienen el privilegio de realizar sus labores o parte de estas sin la supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera

del centro de trabajo, sólo acudiendo a este para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes (DS 008-2002-TR, 2002).

### **2.3.25. Tributos laborales**

Impuestos y contribuciones de carácter laboral, obligatorias al trabajo pagadas por la empresa, tales como ONP o AFP, SIS o ESSALUD e IR 5ta. Categoría (en relación con las MYPES).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Descripción de las características de la Investigación**

##### **3.1.1. Tipo de estudio**

###### **3.1.1.1. Investigación aplicada o utilitaria**

Esta investigación es científica aplicada ya que transformará el conocimiento puro en conocimiento útil. Para el presente caso, el conocimiento puro es la problemática en cuestión; el conocimiento útil es el resultado del procesamiento de la problemática mostrado a través de datos estadísticos. Padrón (2006) resuelve esta investigación como el tipo de estudio científico orientado a “resolver problemas de la vida cotidiana” o a “controlar situaciones prácticas”. La segunda premisa describe esta investigación, ya que lo que se busca no es resolver este problema, sino más bien controlarlo. A su vez, esta investigación es aplicada fundamental, ya que generará un conocimiento en forma de teoría que será de utilidad para aplicaciones futuras.

### **3.1.2. Nivel de investigación**

#### **3.1.2.1. Investigación descriptiva**

También conocida como investigación estadística, es la que más se acomoda a este tipo de estudio, su función es de describir los datos y que estos generen un impacto en la vida de las personas involucradas (Wikipedia, 2016). El objetivo de la presente investigación es conocer el nivel que predomina la Evasión tributaria a través de la descripción exacta de los agentes que determinan el Empleo informal. Predecirá e identificará las relaciones que existen entre estas dos variables. La investigación descriptiva muestra las características de un fenómeno existente, describe la situación de las cosas en el presente, es autosuficiente y puede servir como base para otro tipo de investigaciones (Salkind, 1999).

#### **3.1.2.2. Investigación correlacional**

Esta investigación guarda una relación entre sus resultados, a esto se le conoce como correlación. De acuerdo a Salkind (1999), la correlación examina asociaciones entre variables, mas no relaciones causales, es decir, qué tan relacionados están para predecir un resultado específico. En la presente investigación, se busca saber si existe una correlación entre los factores

determinantes del empleo informal y la evasión tributaria laboral. En otras palabras si mientras varía de una manera uno, de la misma manera o en forma inversa varía el otro.

### **3.2. Descripción de las características del diseño de la investigación**

Para efectos de la contrastación de la hipótesis, se utilizará:

#### **3.2.1. No experimental**

Según Hernández Sampieri (2006), *“Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”*.

#### **3.2.2. Transeccional**

De acuerdo a Hernández (2006), *“Responde a los estudios transaccionales, ya que recopilan datos en un solo periodo”*. Para el presente el año 2015.

### **3.2.3. Descriptivo**

*“Es descriptivo ya que indagan la incidencia de las modalidades y categorías, o niveles de una o más variables en una población”* (Hernández Sampieri, 2006). En la investigación se medirá las dos variables.

### **3.2.4 Correlacional**

Según Hernández (2006), *“Es correlacional, porque procura verificar la existencia de asociación significativa entre las variables”*. Luego de medir ambas variables, se verificará si guardan relación.

## **3.3. Población y/o muestra de estudio**

### **3.3.1. Población**

La población comprende los 636 negocios activos del rubro venta minorista de artículos de ferretería de la Región de Tacna de acuerdo a la CIIU (Clasificación Industrial Internacional Uniforme) de código 52348 según SUNAT (Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria)

**Tabla N° 16 Distribución de los 636 negocios activos del rubro venta minorista de artículos de ferretería de la Región de Tacna según Provincias y Distritos (se presentan en orden alfabético de “a - z”).**

<b>PROVINCIA Y DISTRITOS</b>	<b>Negocios</b>
<b>Distritos con ferreterías en la Provincia Jorge Basadre</b>	
Locumba	1
<b>Total ferreterías en la Provincia Jorge Basadre</b>	<b>1</b>
<b>Distritos con Ferreterías en la Provincia de Tacna</b>	
Alto de la Alianza	48
Calana	1
Ciudad Nueva	41
Coronel Gregorio Albarracín	131
Pachia	1
Palca	1
Pocollay	10
Sama	2
Tacna	400
<b>Total ferreterías en la Provincia de Tacna</b>	<b>635</b>
<b>TOTAL FERRETERÍAS EN LA REGIÓN DE TACNA</b>	<b>636</b>

Fuente: Elaboración propia

### **3.3.2. Muestra**

Se desea hacer una encuesta para determinar la “relación” que existe entre los Factores determinantes del empleo informal y la Evasión de tributos laborales en los negocios de ferretería de la Región de Tacna, año 2015. Cuya

hipótesis demuestra esta, arrojando resultados elevados para ambas variables, por lo que se desea que la proporción esperada sea de un 95 % (esto basado en antecedentes del problema), utilizando un error de estimación del 3 % y un margen de confianza del 95 % (para encuestas de opinión).

Para Ochoa (2013) una muestra es representativa cuando su margen de error es mínimo y su nivel de confianza es elevado (distribución normal o de Gauss), esto hace que el tamaño de la muestra aumente, por otro lado, la proporción esperada se dará en base a antecedentes, si estos se desconocen lo prudente sería utilizar una distribución en partes iguales de 50 a 50. Además para Morales (2013) el tamaño de la muestra importa teniendo en cuenta que para poblaciones pequeñas y con proporciones equilibradas (50/50) esta es casi el tamaño de la población, conforme aumente la misma hasta un tope de 100 000 individuos la muestra no se incrementará mucho y continuará siendo pequeña. Cuando la población es desconocida o superior a los cien mil, se trabaja con la siguiente fórmula (Ochoa, 2013):

$$H = \frac{Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2}$$

Como se está trabajando con una población finita, es decir, se conoce el total de ésta, la muestra representativa de la investigación se guía por la siguiente fórmula:

$$H = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{[e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q]}$$

Donde:

H : Muestra

$Z_{\alpha}^2$  :  $1,96^2$  (Si la seguridad o nivel de confianza es del 95 %)

p : Proporción esperada (En el caso 95 % = 0,95)

q :  $1 - p$  (En este caso  $1 - 0,95 = 0,05$ )

e : Margen de error (Deseamos 3 %)

Reemplazando datos:

H	¿?	$H = \frac{636 \times 1,96^2 \times 0,95 \times 0,05}{[(0,03)^2(636 - 1) + 1,96^2 \times 0,95 \times 0,05]}$
$Z_{\alpha}^2$	$1,96^2$	
p	0,05	
q	0,95	
d	0,03	

Se obtiene:  $H = 153,92$  (154)

La muestra arroja un total de 153,92, como se habla de personas se redondea a 154; para distribuir ésta, se debe medir la proporción que representa, con la fórmula de factor de muestreo:

$$FMH = \frac{H}{N} \times 100 \%$$

Donde:

FMH : Factor de muestreo de H

H : Muestra

N : Población

Reemplazando datos:

FMH	¿?	$FMH = \frac{154}{636} \times 100 \%$
H	154	
N	636	

Se obtiene:  $FMH = 24,21 \%$  (24 %)

Se redondea el resultado al 24 %, es decir que esta muestra representa el 24% de la población definida. Además, se mide el factor de elevación con la siguiente fórmula:

$$FEH = \frac{N}{H}$$

Donde:

FEH : Factor de elevación de H

N : Población

H : Muestra

Reemplazando datos:

FEH	¿?	$FEH = \frac{636}{154}$
N	636	
H	154	

Se obtiene:  $FEH = 4,13$  (4)

Esto quiere decir que una encuesta a un empleador representa alrededor de 4 empleadores del mismo rubro.

Con el factor de muestreo distribuimos la población en proporción a la muestra para cada distrito de la Región.

**Tabla N° 17 Distribución de los Negocios de Ferretería en proporción a la muestra.**

<b>Distritos</b>	<b>Total de Negocios</b>	<b>Proporción</b>	<b>Negocios Encuestados</b>
Alto de la Alianza	48	0,24	11
Calana	1	0,24	1
Ciudad Nueva	41	0,24	9
Gregorio Albarracín	131	0,24	31
Locumba	1	0,24	1
Pachia	1	0,24	1
Palca	1	0,24	1
Pocollay	10	0,24	2
Sama	2	0,24	1
Tacna	400	0,24	96
<b>Total</b>	<b>636</b>		<b>154</b>

Fuente: Elaboración propia.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica**

##### **3.4.1.1. Encuesta**

El tratamiento de los datos se realizó mediante esta técnica, ya que permitió procesar la información original bajo una nueva forma llamada “ficha de datos”. La encuesta, dicho sea de paso, estará diseñada bajo la escala de LIKERT. Según Zapata (2005) ésta presenta opiniones de acuerdo o desacuerdo, la intensidad de estas afirmaciones es medible bajo una escala generalmente de cinco puntos, llamada escala de acuerdos. Este análisis es una operación intelectual que da lugar a un documento secundario, los documentos originales se interpretan y analizan para luego sintetizarlos. (Castillo L. , 2005).

#### **3.4.2. Instrumentos (Métodos)**

##### **3.4.2.1. Cuestionario**

Se utilizó un cuestionario de 30 preguntas que expusieron la percepción de los empresarios del rubro sobre el empleo informal (18 preguntas) y las implicancias que conlleva la evasión de los tributos laborales (12 preguntas) al

momento de solicitar y emplear a un trabajador para su empresa. La ponderación de las preguntas o ítems fue de 50/50 entre positivas y negativas, para el caso, 15 positivas y 15 negativas, por tratarse de una escala de LIKERT las respuestas se sumarán para obtener una puntuación total para un grupo de elementos (Sánchez & Otros, 1998).

El cuestionario es un instrumento de investigación y un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciado y estructurado de acuerdo con una determinada planificación, con el propósito de obtener información de los consultados. Y que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información que se precisa. A menudo están diseñados para poder realizar un análisis estadístico de las respuestas, no es siempre así. (Clauser, 2007)

#### **3.4.2.2. Ficha de recolección de datos**

“Es un instrumento que nos permite registrar por escrito, tanto los datos de identificación como las ideas y críticas que nos proporcionan las distintas fuentes de información” (Técnica de recolección de datos, 2010).

Esta ficha de recolección se llevará en Excel, ahí se registrarán las respuestas de los empleadores a las preguntas del cuestionario, sintetizarán las

mismas en conjunto para cuantificarlas por variables e indicadores, a fin de tener una base para trabajarlo en los programas donde se procesarán los datos.

### **3.5 Tratamiento de datos**

#### **3.5.1. Procesamiento de datos**

El procesamiento de datos se hará de forma automatizada con la utilización de:

Excel, aplicación de Microsoft Office, que se caracteriza por sus funciones específicas que facilitan el ordenamiento de datos y el cálculo de datos numéricos. Las acciones específicas son las siguientes:

- Elaboración del cuadro de ficha de recolección de datos donde se colocarán los resultados obtenidos de las encuestas a fin de saber las respuestas para cada interrogante de los problemas específicos.
- Registro de información sobre la base de las encuestas. Este procedimiento permitirá configurar tales datos en la ficha de recolección de datos.

SPSS V.22.0, paquete con recursos para el análisis descriptivo de las variables y para el cálculo de medidas inferenciales, indispensable para predicciones rápidas y fiables. Las funciones en las que se manejarán son:

- Elaboración de las tablas y figuras que permitan ver el comportamiento conjunto de las variables según sus variables e indicadores, esto servirá para la discusión de resultados.
- Desarrollo de Correlaciones – Pruebas de normalidad para el parte de las conclusiones.

Al final, las tablas, figuras y los análisis efectuados en ambos programas se trasladaron a Word para su ordenamiento y presentación final.

### **3.5.2 Análisis de datos**

En el análisis de datos se tomó en cuenta lo planteado en el objetivo general y en los específicos para cada variable. Se siguió una secuencia de acuerdo a las respuestas de los encuestados, dicha secuencia permitió saber el objetivo general, a su vez, también permitió saber los objetivos específicos. Se cuantificaron las cantidades de acuerdo a sumatorias finales para cada respuesta, éstas se tabularon y graficaron a través de las tablas y figuras, donde se utilizaron técnicas y medidas de la estadística descriptiva e inferencial. En cuanto a la estadística descriptiva, se utilizaron:

- *Tablas de frecuencia absoluta y relativa* (porcentual). Estas tablas sirvieron para la presentación de los datos procesados y ordenados según sus categorías, niveles o clases correspondientes.

- *Tablas de contingencia.* Se utilizó este tipo de tablas para visualizar la distribución de los datos según las categorías o niveles de los conjuntos de indicadores analizados simultáneamente.

En cuanto a la Estadística Inferencial, se utilizó:

- *Prueba Spearman.* Es un coeficiente de correlación " $\rho$ " (rho), que a su vez es una medida de la correlación (asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular " $\rho$ ", los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

Sirve para evaluar la asociación entre dos variables que tienen categorías ordinales. Las categorías ordinales tienen un orden natural, que para el caso es bajo, regular y alto. El valor del coeficiente puede variar de -1 a +1, indicándonos asociaciones negativas o positivas respectivamente, 0 cero, significa no correlación pero no independencia. Mientras mayor sea el valor absoluto del coeficiente, más fuerte será la relación lineal entre las variables. Un valor absoluto de 1 indica una relación perfecta y un valor de cero indica ausencia de relación. El hecho de que un valor intermedio se interprete como débil, moderado o fuerte depende de sus metas y requisitos. Considera la existencia de datos idénticos para ordenarlos, aunque si éstos son pocos, se puede ignorar tal circunstancia.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Presentación

En el presente capítulo se analizan y discuten los resultados obtenidos del proceso de recolección de información, mediante la estadística descriptiva, estableciéndose las frecuencias y porcentajes de éstos, exponiéndoles siguiendo el orden de presentación de las variables y sus indicadores.

#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

##### 4.2.1. Análisis de tablas y gráficos de las variables

**4.2.1.1. Variable independiente:** Factores determinantes del empleo informal.

Tabla N° 18  
Factores determinantes del empleo informal

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	27	17,5	17,5
Regular	127	82,5	100,0
Total	154	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

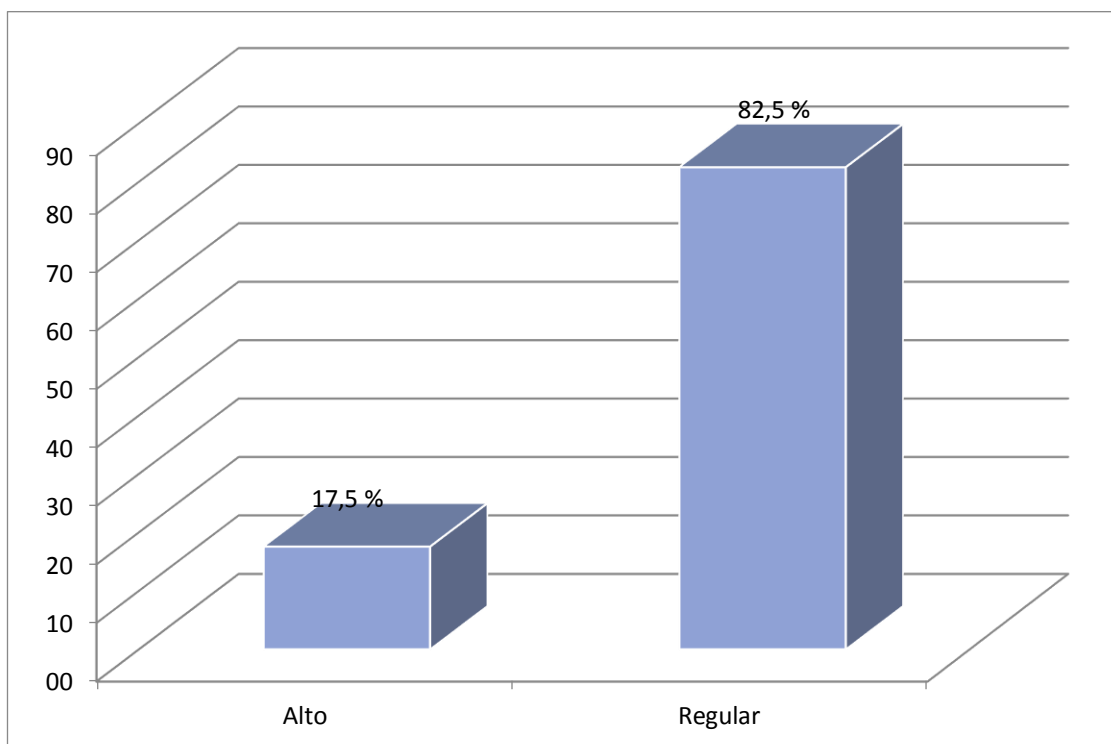


Gráfico N° 01 Factores determinantes del empleo informal

Fuente: Tabla N° 18

### **Análisis e interpretación**

En la Tabla se muestra el resultado del cuestionario de los “Factores determinantes del empleo informal”.

Del 100 % de los empleadores, el 17,5 % refieren que los “Factores determinantes del empleo informal” en los negocios de ferretería de la Región Tacna son altos. Asimismo, el 82,5 % de los empleadores manifiestan que son regulares.

En suma, la mayor parte de los empleadores de los negocios de ferretería de la Región Tacna, refieren que los “Factores determinantes del empleo informal” son regulares, tal como se visualiza en la tabla.

#### 4.2.1.1.1. Indicador: Educación y experiencia

Tabla N° 19  
Educación y experiencia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	53	34,4	34,4
Regular	101	65,6	100,0
Total	154	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

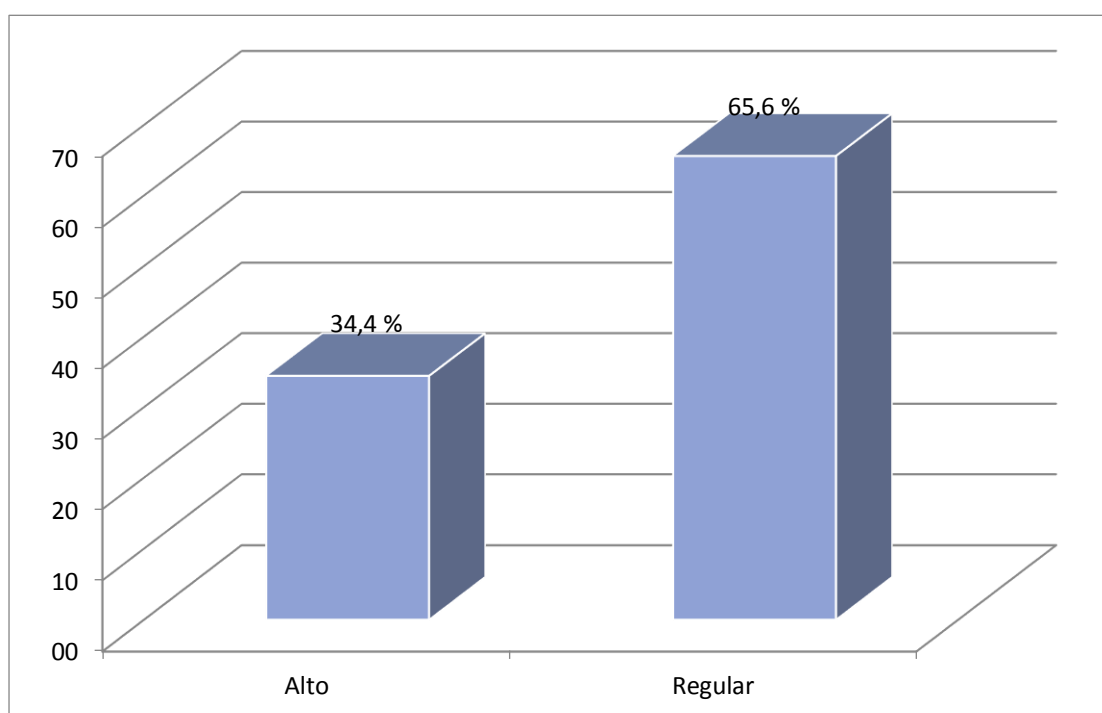


Gráfico N° 02 Educación y experiencia

Fuente: Tabla N° 19

## **Análisis e interpretación**

En la Tabla se muestra el resultado del cuestionario de los Factores determinantes del empleo informal, en su indicador “Educación y experiencia”.

Del 100 % de los empleadores, el 34,4 % refieren que los factores determinantes del empleo informal en los negocios de ferretería de la Región Tacna, en su indicador “Educación y experiencia” son altos. Asimismo, el 65,6 % de los empleadores manifiestan que son regulares.

En suma, la mayor parte de los empleadores de los negocios de ferretería de la Región Tacna refieren que los factores determinantes del empleo informal en su indicador “Educación y experiencia” son regulares, tal como se visualiza en la tabla.

### **4.2.1.1.2. Indicador: Estabilidad laboral**

Tabla N° 20  
Estabilidad laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	14	9,1	9,1
Regular	63	40,9	50,0
Bajo	77	50,0	100,0
Total	154	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

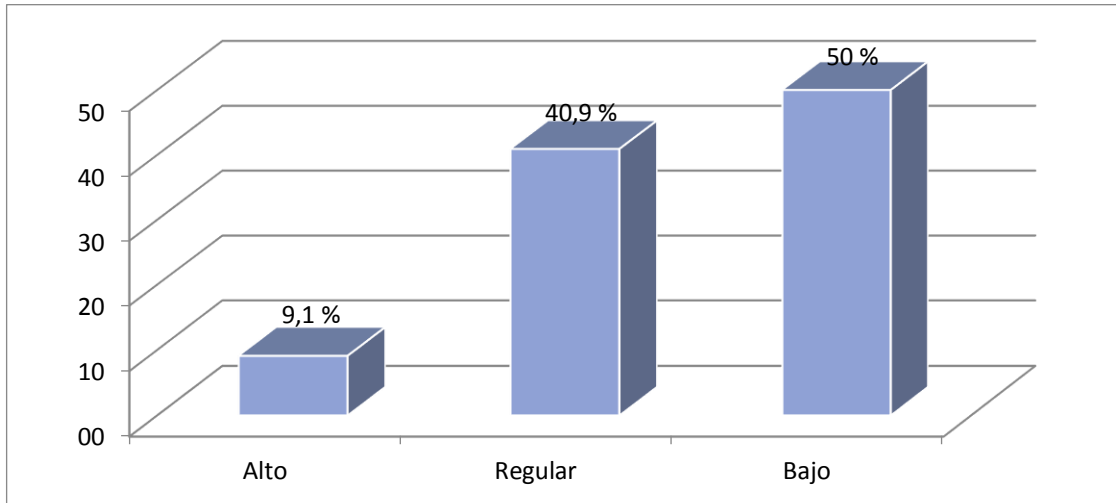


Gráfico N° 03 Estabilidad laboral

Fuente: Tabla N° 20

### Análisis e interpretación

En la Tabla se muestra el resultado del cuestionario de los factores determinantes del empleo informal, en su indicador “Estabilidad laboral”.

Del 100 % de los empleadores, el 9,1 % refieren que los factores determinantes del empleo informal, en su indicador “Estabilidad laboral” en los negocios de ferretería de la Región Tacna son altos. Asimismo, el 40,9 % de los empleadores manifiestan que son regulares y el 50 % manifiesta que son bajos.

En suma, la mayor parte de los empleadores de los negocios de ferretería de la Región Tacna, refieren que los Factores determinantes del

empleo informal, en su indicador “Estabilidad laboral” son bajos, tal como se visualiza en la tabla.

#### 4.2.1.1.3. Indicador: Niveles remunerativos

Tabla N° 21  
Niveles remunerativos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	26	16,9	16,9
Regular	103	66,9	83,8
Bajo	25	16,2	100,0
Total	154	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

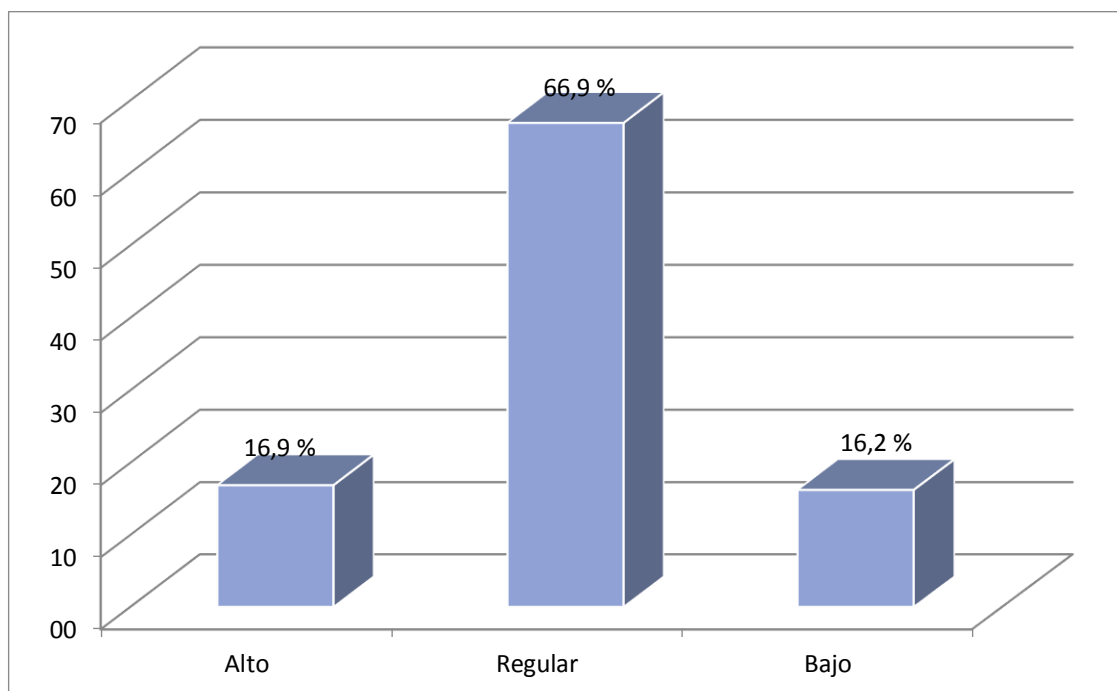


Gráfico N° 04 Niveles remunerativos

Fuente: Tabla N° 21

## **Análisis e interpretación**

En la Tabla se muestra el resultado del cuestionario de los factores determinantes del empleo informal, en su indicador “Niveles remunerativos”.

Del 100 % de los empleadores, el 16,9 % refieren que los Factores determinantes del empleo informal, en su indicador “Niveles remunerativos” en los negocios de ferretería de la Región Tacna son altos. Asimismo, el 66,9 % de los empleadores manifiestan que son regulares y el 16,2 % que son bajos.

En suma, la mayor parte de los empleadores de los negocios de ferretería de la Región Tacna refieren que los factores determinantes del empleo informal, en su indicador “Niveles remunerativos” son regulares.

### **4.2.1.1.4. Indicador: Jornada de trabajo extraordinario**

Tabla N° 22  
Jornada de trabajo extraordinaria

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	26	16,9	16,9
Regular	102	66,2	83,1
Bajo	26	16,9	100,0
Total	154	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

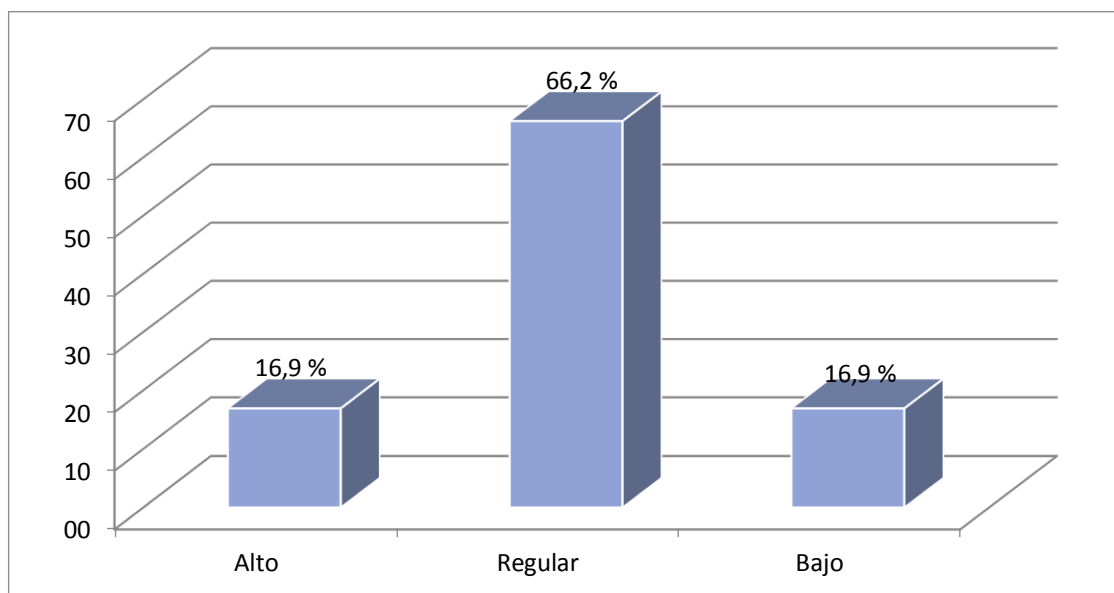


Gráfico N° 05 Jornada de trabajo extraordinaria

Fuente: Tabla N° 22

### Análisis e interpretación

En la Tabla se muestra el resultado del cuestionario de los factores determinantes del empleo informal, en su indicador “Jornada de trabajo extraordinaria”.

Del 100 % de los empleadores, el 16,9 % refieren que los Factores determinantes del empleo informal, en su indicador “Jornada de trabajo extraordinaria” en los negocios de ferretería de la Región Tacna son altos. Asimismo, el 66,2 % de los empleadores manifiestan que son regulares y el 16,9 % manifiesta que son bajos.

En suma, la mayor parte de los empleadores de los negocios de ferretería de la Región Tacna refieren que los factores determinantes del empleo informal, en su indicador “Jornada de trabajo extraordinaria” son regulares, tal como se visualiza en la tabla.

**4.2.1.1.5. Indicador:** Políticas regulatorias en protección social y previsional

Tabla N° 23  
Políticas regulatorias en protección social y previsional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	38	24,7	24,7
Regular	116	75,3	100,0
Total	154	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

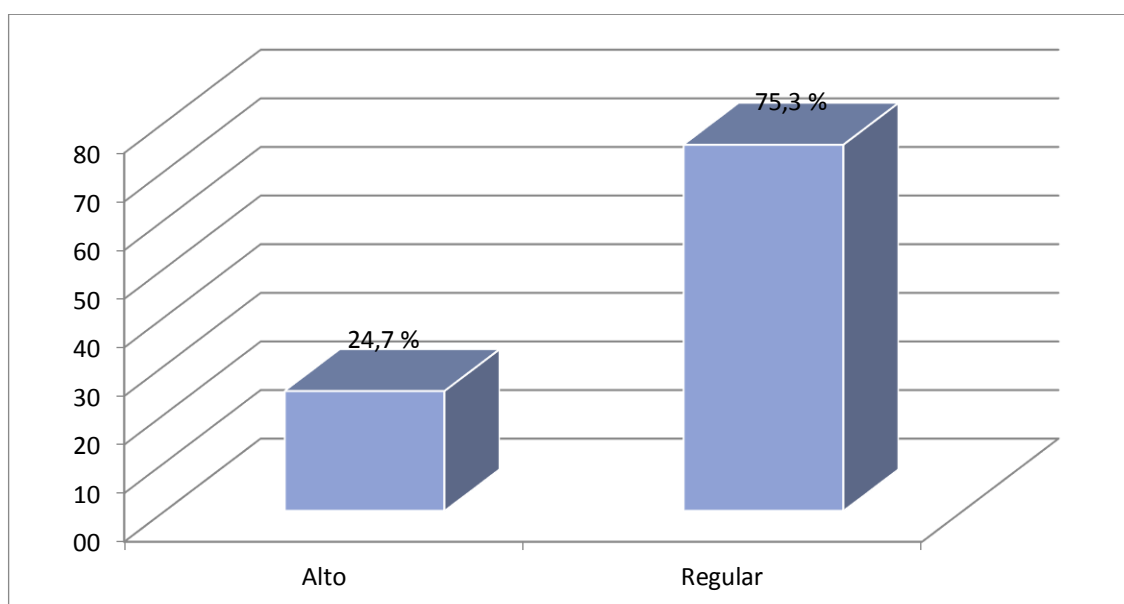


Gráfico N° 06 Políticas regulatorias en protección social y previsional

Fuente: Tabla N° 23

## **Análisis e interpretación**

En la Tabla se muestra el resultado del cuestionario de los factores determinantes del empleo informal, en su indicador “Políticas regulatorias en protección social y previsional”.

Del 100 % de los empleadores, el 24,7 % refieren que los Factores determinantes del empleo informal, en su indicador “Políticas regulatorias en protección social y previsional” en los negocios de ferretería de la Región Tacna son altos. Asimismo, el 75,3 % de los empleadores manifiestan que son regulares. En suma, la mayor parte de los empleadores de los negocios de ferretería de la Región Tacna, refieren que los factores determinantes del empleo informal, en su indicador “Políticas regulatorias en Protección social y previsional” son regulares, tal como se visualiza en la tabla.

### **4.2.1.1.6. Indicador:** Nivel de productividad laboral

Tabla N° 24  
Nivel de productividad laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	38	24,7	24,7
Regular	93	60,4	85,1
Bajo	23	14,9	100,0
Total	154	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

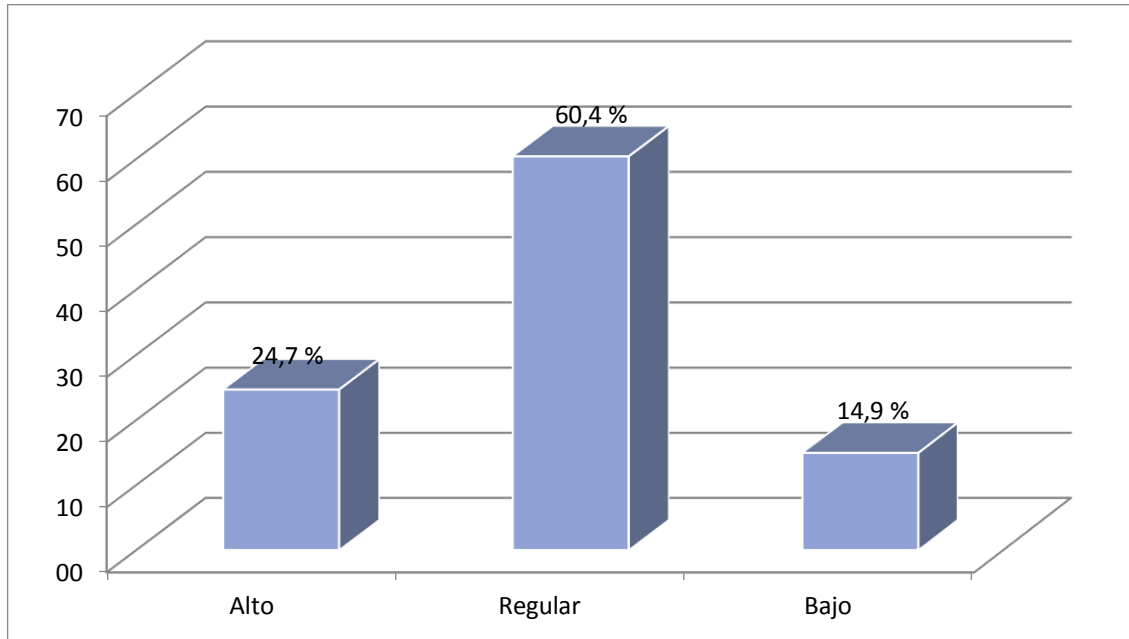


Gráfico N° 07 Nivel de productividad laboral

Fuente: Tabla N° 24

### **Análisis e interpretación**

En la Tabla se muestra el resultado del cuestionario de los factores determinantes del empleo informal, en su indicador Nivel de productividad laboral. Del 100 % de los empleadores, el 24,7 % refieren que los Factores determinantes del empleo informal, en su indicador “Nivel de productividad laboral” en los negocios de ferretería de la Región Tacna son altos. Asimismo el 60,4 % de los empleadores manifiestan que son regulares y el 14,9 % manifiesta que son bajos. En suma, la mayor parte de los empleadores de los negocios de ferretería de la Región Tacna refieren que los factores determinantes del empleo

informal, en su indicador “Nivel de productividad laboral” son regulares, tal como se visualiza en la tabla.

#### 4.2.1.2. Variable dependiente: Evasión de tributos laborales

Tabla N° 25  
Evasión de tributos laborales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	13	8,4	8,4
Regular	125	81,2	89,6
Bajo	16	10,4	100,0
Total	154	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

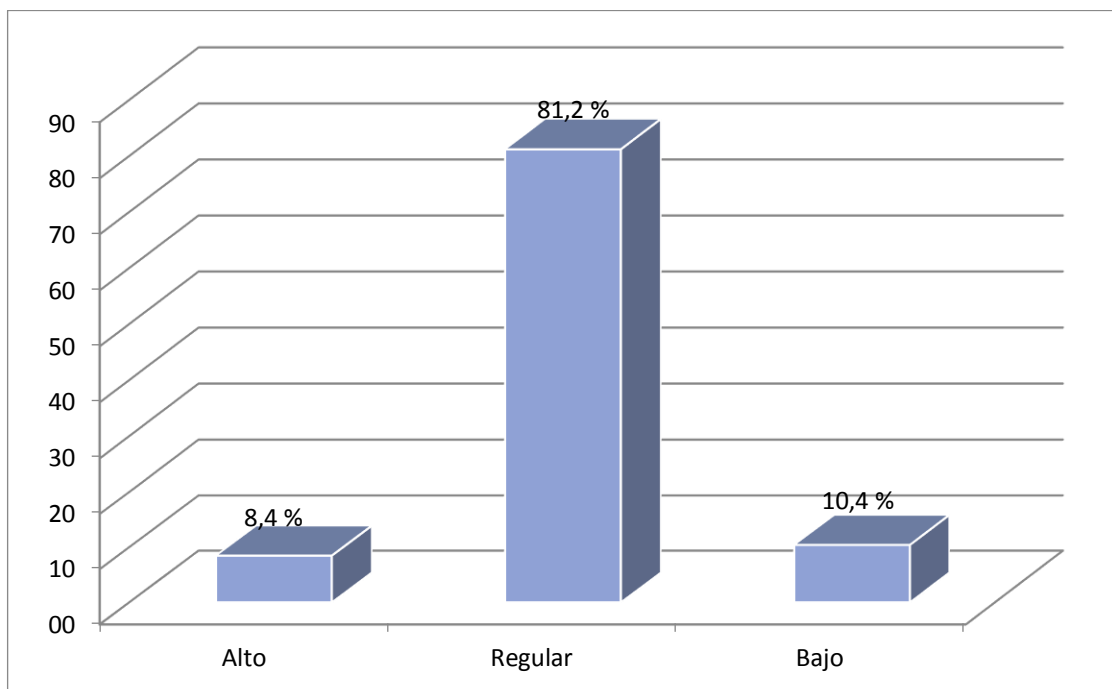


Gráfico N° 08 Evasión de tributos laborales

Fuente: Tabla N° 25

## **Análisis e interpretación**

En la Tabla se muestra el resultado del cuestionario de la “Evasión de tributos laborales”.

Del 100 % de los empleadores, el 8,4 % refieren que la “Evasión de tributos laborales” en los negocios de ferretería de la Región Tacna es alto. Asimismo, el 81,2 % de los empleadores manifiestan que es regular y el 10,4 % manifiesta que es bajo.

En suma, la mayor parte de los empleadores de los negocios de ferretería de la Región Tacna refieren que la “Evasión de tributos laborales” es regular, tal como se visualiza en la tabla.

### **4.2.1.2.1. Indicador: Conocimiento tributario**

Tabla 26  
Conocimiento tributario

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	13	8,5	8,5
Regular	120	77,9	86,4
Bajo	21	13,6	100,0
Total	154	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

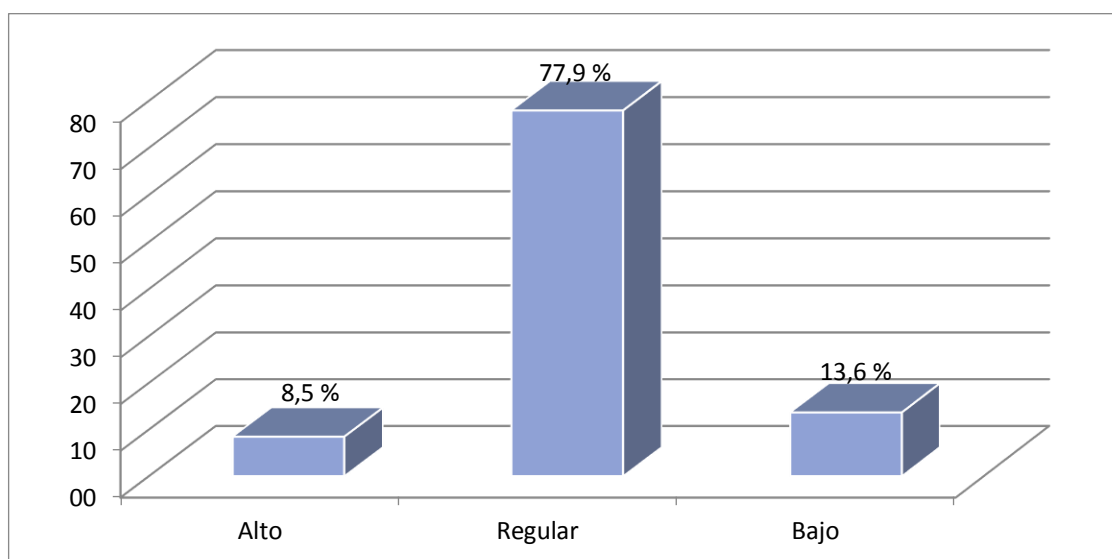


Gráfico N° 09 Conocimiento tributario

Fuente: Tabla N° 26

### **Análisis e interpretación**

En la Tabla se muestra el resultado del cuestionario de la evasión de tributos laborales, en su indicador “Conocimiento tributario”. Del 100 % de los empleadores, el 8,5 % refieren que la evasión de tributos laborales, en su indicador “Conocimiento tributario” en los negocios de ferretería de la Región Tacna es alto. Asimismo, el 77,9 % de los empleadores manifiestan que es regular y el 13,6% manifiesta que es bajo. En suma, la mayor parte de los empleadores de los negocios de ferretería de la Región Tacna refieren que la evasión de tributos laborales, en su indicador “Conocimiento tributario” es regular, tal como se visualiza en la tabla.

#### 4.2.1.2.2. Indicador: Cultura tributaria

Tabla N° 27  
Cultura tributaria

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	15	9,8	9,8
Regular	122	79,2	89,0
Bajo	17	11,0	100,0
Total	154	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

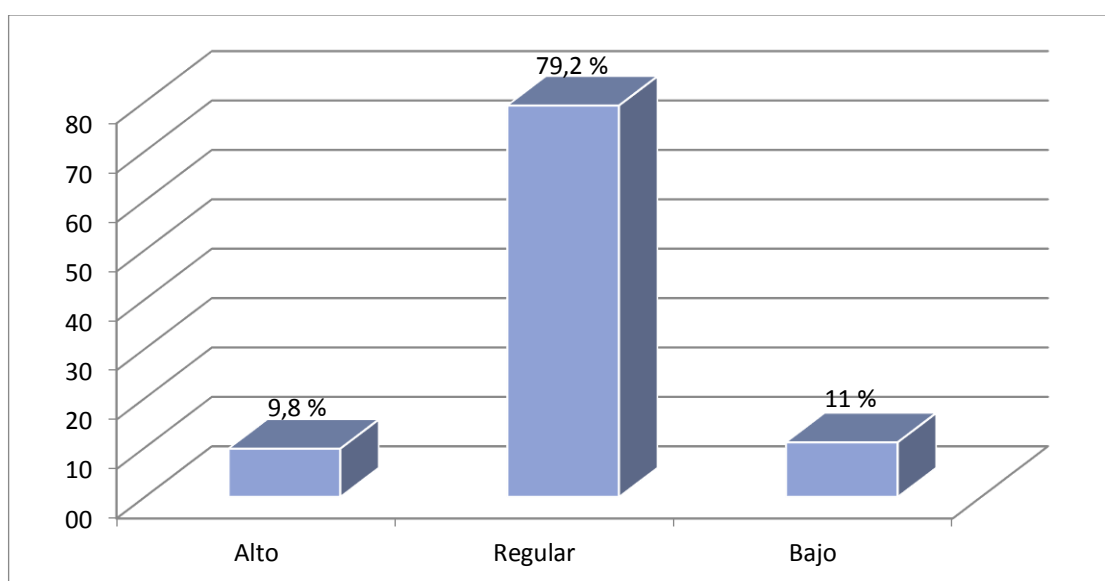


Gráfico N° 10 Cultura tributaria

Fuente: Tabla N° 27

#### Análisis e interpretación

En la Tabla se muestra el resultado del cuestionario de la evasión de tributos laborales, en su indicador "Cultura tributaria". Del 100 % de los

empleadores, el 9,8 % refieren que la evasión de tributos laborales, en su indicador “Cultura tributaria” en los negocios de ferretería de la Región Tacna es alto. Asimismo, el 79,2 % de los empleadores manifiestan que es regular y el 11 % manifiesta que es bajo. En suma, la mayor parte de los empleadores de los negocios de ferretería de la Región Tacna refieren que la evasión de tributos laborales, en su indicador cumplimiento tributario es regular, tal como se visualiza en la tabla.

#### 4.2.2. Correlaciones – Pruebas de normalidad

Tabla N° 28 Pruebas de Normalidad

Factores determinantes del empleo informal	Estadísticos	
	Z de Kolmogorov-Smirnov	p-valor
Educación y experiencia	0,202	0,000
Estabilidad laboral	0,180	0,000
Niveles remunerativos	0,201	0,000
Jornada de Trabajo Extraordinaria	0,178	0,000
Políticas regulatorias en Protección social y previsional	0,237	0,000
Nivel de productividad laboral	0,228	0,000
Existe normalidad si p es mayor 0.05		

Evasión de Tributos laborales	Estadísticos	
	Z de Kolmogorov-Smirnov	p-valor
Conocimiento tributario	0,219	0,000
Cultura tributaria	0,174	0,000
Existe normalidad si p es mayor 0.05		

Como se puede apreciar el p-valor es menor a 0,05, con esto se puede concluir que los indicadores no presentan normalidad, por lo que para las correlaciones se aplicará Rho de Spearman.

#### **4.2.3. Contrastación de la hipótesis**

##### **4.2.3.1. Verificación de la hipótesis general**

Los factores que determinan el empleo informal guardan relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

##### **4.2.3.1.1. Planteamiento de la hipótesis estadística**

###### **a) Hipótesis nula**

$H_0$ : Los factores que determinan el empleo informal no guardan relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

## b) Hipótesis alterna

H1: Los factores que determinan el empleo informal guardan relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

### 4.2.3.1.2. Nivel de significancia: 0,05

- Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05, se rechaza  $H_0$ .

### 4.2.3.1.3. Elección de la prueba estadística: Correlación de Spearman (Rho de Spearman muestral).

#### Correlaciones

			Factores Determinantes	Evasión de Tributos
Rho de Spearman	Factores Determinantes del empleo informal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 154	,745** 0,000 154
	Evasión de Tributos laborales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,745** 0,000 154	1,000 154

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### **4.2.3.1.4. Regla de decisión**

- Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05
- No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

#### **4.2.3.1.5. Conclusión**

Dado que el p-valor es menor a 0,05 entonces, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los Factores que determinan el empleo informal guardan relación con la Evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

#### **4.2.3.2. Verificación de la primera hipótesis secundaria**

Los trabajadores con menos experiencia y educación se relacionan con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

#### **4.2.3.2.1. Planteamiento de la hipótesis estadística**

##### **a) Hipótesis nula**

H<sub>0</sub>: Los trabajadores con menos educación y experiencia no se relacionan con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

##### **b) Hipótesis alterna**

H<sub>1</sub>: Los trabajadores con menos educación y experiencia se relacionan con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

#### **4.2.3.2.2. Nivel de significancia: 0,05**

- Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05, se rechaza H<sub>0</sub>.

#### **4.2.3.2.3. Elección de la prueba estadística: Correlación de Spearman (Rho de Spearman muestral).**

### Correlaciones

	Educación y experiencia	Evasión de Tributos
Rho de Spearman de Educación y experiencia y Coeficiente de correlación de	1,000	,681**
Sig. (bilateral)		0,000
N	154	154
Evasión de Tributos laborales de Coeficiente de correlación de	,681**	1,000
Sig. (bilateral)	0,000	
N	154	154

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### 4.2.3.2.4. Regla de decisión

- Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05
- No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

#### 4.2.3.2.5. Conclusión

Dado que el p-valor es menor a 0,05 entonces, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los trabajadores con menos educación y experiencia se relacionan con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

#### **4.2.3.3. Verificación de la segunda hipótesis secundaria**

La inestabilidad laboral en el trabajo informal sí guarda relación con la evasión de tributaros laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

##### **4.2.3.3.1. Planteamiento de la hipótesis estadística**

###### **a) Hipótesis nula**

$H_0$ : La inestabilidad en el trabajo informal no guarda relación con la evasión de tributaros laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

###### **b) Hipótesis alterna**

$H_1$ : La inestabilidad en el trabajo informal sí guarda relación con la evasión de tributaros laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

##### **4.2.3.3.2. Nivel de significancia: 0,05**

- Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05, se rechaza  $H_0$ .

**4.2.3.3.3. Elección de la prueba estadística:** Correlación de Spearman (Rho de Spearman muestral).

**Correlaciones**

		Estabilidad laboral	Evasión de Tributos
Rho de Spearman	Estabilidad laboral	1,000	,491**
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)		0,000
	N	154	154
	Evasión de Tributos laborales	,491**	1,000
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,000	
	N	154	154

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**4.2.3.3.4. Regla de decisión**

- Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05
- No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

**4.2.3.3.5. Conclusión**

Dado que el p-valor es menor a 0,05 entonces, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la inestabilidad en el trabajo informal sí guarda relación con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

#### **4.2.3.4. Verificación de la tercera hipótesis secundaria**

Los bajos sueldos en el empleo informal sí guardan relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería, región Tacna, año 2015.

##### **4.2.3.4.1. Planteamiento de la hipótesis estadística**

###### **a) Hipótesis nula**

$H_0$ : Los bajos sueldos en el empleo informal no guardan una relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

###### **b) Hipótesis alterna**

$H_1$ : Los bajos sueldos en el empleo informal sí guardan una relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

##### **4.2.3.4.2. Nivel de significancia: 0,05**

- Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05, se rechaza  $H_0$ .

**4.2.3.4.3. Elección de la prueba estadística:** Correlación de Spearman (Rho de Spearman muestral).

**Correlaciones**

		Niveles remunerativos	Evasión de Tributos
Rho de Spearman	Niveles remunerativos	1,000	,362**
	Coefficiente de correlación		0,000
	Sig. (bilateral)		154
	N	154	154
	Evasión de Tributos laborales	,362**	1,000
	Coefficiente de correlación	0,000	
	Sig. (bilateral)		154
	N	154	154

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**4.2.3.4.4. Regla de decisión**

- Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05
- No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

**4.2.3.4.5. Conclusión**

Dado que el p-valor es menor a 0,05 entonces, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los bajos sueldos en el empleo informal sí guardan una relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

#### **4.2.3.5. Verificación de la cuarta hipótesis secundaria**

La jornada de trabajo extraordinario sin reconocimiento guarda estrecha relación con la evasión de tributos laborales en los negocios de ferretería de la región de Tacna, año 2015.

##### **4.2.3.5.1. Planteamiento de la hipótesis estadística**

###### **a) Hipótesis nula**

$H_0$ : La jornada de trabajo extraordinario sin reconocimiento no guarda estrecha relación con la evasión de tributos laborales en los negocios de ferretería de la región de Tacna, año 2015.

###### **b) Hipótesis alterna**

$H_1$ : La jornada de trabajo extraordinario sin reconocimiento guarda estrecha relación con la evasión de tributos laborales en los negocios de ferretería de la región de Tacna, año 2015.

##### **4.2.3.5.2. Nivel de significancia: 0,05**

- Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05, se rechaza  $H_0$ .

**4.2.3.5.3. Elección de la prueba estadística:** Correlación de Spearman (Rho de Spearman muestral).

**Correlaciones**

	Jornada de Trabajo	Evasión de Tributos
Rho de Spearman de Jornada de Trabajo extraordinaria	1,000	,674**
de Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		0,000
N	154	154
Evasión de Tributos laborales	,674**	1,000
de Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,000	
N	154	154

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**4.2.3.5.4. Regla de decisión**

- Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05
- No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

**4.2.3.5.5. Conclusión**

Dado que el p-valor es menor a 0,05 entonces, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la jornada de trabajo extraordinario sin reconocimiento guarda estrecha relación con la evasión de tributos laborales en los negocios de ferretería de la región de Tacna, año 2015.

#### **4.2.3.6. Verificación de la quinta hipótesis secundaria**

La falta de leyes de protección social y previsional para el trabajador informal sí guardan relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

##### **4.2.3.6.1. Planteamiento de la hipótesis estadística**

###### **a) Hipótesis nula**

$H_0$ : La falta de leyes de protección social y previsional para el trabajador informal, no guardan relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

###### **b) Hipótesis alterna**

$H_1$ : La falta de leyes de protección social y previsional para el trabajador informal sí guardan relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

##### **4.2.3.6.2. Nivel de significancia: 0,05**

- Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05, se rechaza  $H_0$ .

**4.2.3.6.3. Elección de la prueba estadística:** Correlación de Spearman (Rho de Spearman muestral).

**Correlaciones**

			Políticas regulatorias	Evasión de Tributos
Rho de Spearman	Políticas regulatorias en protección social y previsional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000  154	,221**  0,006 154
	Evasión de Tributos laborales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,221** 0,006 154	1,000  154

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**4.2.3.6.4. Regla de decisión**

- Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05
- No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

**4.2.3.6.5. Conclusión**

Dado que el p-valor es menor a 0,05 entonces, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la falta de leyes de protección social y previsional para el trabajador informal sí guardan relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

#### **4.2.3.7. Verificación de la sexta hipótesis secundaria**

El bajo nivel de productividad laboral que desarrolla el trabajo informal tiene relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

##### **4.2.3.7.1. Planteamiento de la hipótesis estadística**

###### **a) Hipótesis nula**

$H_0$ : El bajo nivel de productividad laboral que desarrolla el trabajo informal no tiene relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

###### **b) Hipótesis alterna**

$H_1$ : El bajo nivel de productividad laboral que desarrolla el trabajo informal tiene relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

##### **4.2.3.7.2. Nivel de significancia: 0,05**

- Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05, se rechaza  $H_0$ .

**4.2.3.7.3. Elección de la prueba estadística:** Correlación de Spearman (Rho de Spearman muestral).

**Correlaciones**

					Nivel de productividad	Evasión de Tributos
Rho de Spearman	Nivel de productividad laboral	de	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	1,000	,357**
			N		154	154
	Evasión de Tributos laborales	de	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	,357**	1,000
			N		154	154

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**4.2.3.7.4. Regla de decisión**

- Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05
- No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

**4.2.3.7.5. Conclusión**

Dado que el p-valor es menor a 0,05 entonces, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el bajo nivel de productividad que desarrolla el trabajo informal tiene relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1. Discusión de resultados**

Con respecto a los resultados de la variable independiente: Factores determinantes del empleo informal en la región de Tacna, año 2015, se determinó que es regular en un 82,5 %, tal resultado se relaciona con los trabajadores con menos educación y experiencia, la inestabilidad laboral, los bajos sueldos, la jornada de trabajo extraordinario no reconocido, la falta de leyes en protección social y previsional para los trabajadores informales y el bajo nivel de productividad que estos ofrecen. Loayza (2011) comprueba que la informalidad en el empleo no tiene una sola causa, es un fenómeno complejo producido por una combinación de varias fuerzas. Freije (2001) demuestra que estos factores inciden en el empleo informal, condicionando a que los empresarios justifiquen su actitud de contratación de trabajadores al margen de lo que establece la ley.

Según la presente investigación en relación a esta variable, es que realmente estos indicadores tienen incidencia en el empleo informal, llevando a que los dueños de negocios como los de artículos de ferretería, muestren poco

interés en la contratación formal y cumplimiento de derechos laborales para sus trabajadores o beneficiarios.

Con respecto al indicador “Educación y experiencia” se determinó que es regular en un 65,6 %, tal resultado se relaciona con la falta de educación y experiencia laboral de los trabajadores informales, demostrada en sus perfiles u hojas de vida al ser contratados, siendo una parte importante los jóvenes, que son contratados de manera informal sin respetar sus convenios. Otra vez Freije (2001) demuestra que gran proporción de estos trabajadores son jóvenes, mientras que Parodi (2000) encontró que hay un grupo de trabajadores que no gozan de mayor nivel educativo y por lo tanto, su contratación se fija en un marco informal, a esto se añade lo descrito por Uribe (2006) sus hojas de vida son muy importantes para la contratación de estos individuos a fin de saber qué nivel de educación y experiencia laboral alcanzan.

La posición crítica de esta investigación frente a este indicador es que en la realidad, tomando en cuenta los negocios ferreteros, existen trabajadores jóvenes que carecen principalmente de experiencia laboral que son aprovechados por los empleadores sin convenios o desnaturalizando los mismos para el trabajo, casi expuesto a riesgos de estas actividades comerciales; mientras que los mayores teniendo un bajo nivel formativo son llevados a recurrir y aceptar empleos al margen de una contratación adecuada.

Este grupo de personas presentan un perfil inadecuado para los intereses de estas empresas, que sin embargo, lo hacen a vista y paciencia de las autoridades ya que no hay un control permanente de sus condiciones laborales.

Con respecto al indicador “Estabilidad laboral” se determinó que es baja en un 50 %, tal resultado se relaciona con los contratos formales en su gran mayoría. Sin embargo, existe un tramo del 50 % restante entre alto (9,1 %) y regular (40,9 %), y esto se debe a que hay un gran número de trabajadores o beneficiarios sin contratos o convenios que les corresponden, o con Contratos de Locación de Servicios frente a un servicio permanente bajo un horario de trabajo. Torres (2015) a través de su experiencia con este tipo de casos muestra formas de demostrar la labor permanente del empleado a través de marcación de asistencias, puestos permanentes, transferencias de cuentas, entre otros, para desestimar el uso desmesurado de recibos por honorarios. Mientras que Pasco (2010) hace referencia a que los trabajadores gozan ya de un contrato con su sola inclusión en planilla, haciendo de estos indeterminados, pero de haberlos, entonces sería a plazo fijo. Con esto último la estabilidad laboral está garantizada frente a despidos fraudulentos o injustificados (Ferro, 2015).

Frente al resultado obtenido cabe decir que existen dos (02) formas de promover la inestabilidad laboral: Una es por la ausencia de contratos de trabajo formales y la otra es por el uso desmesurado de contratos de “Locación de

Servicios”, habiéndose identificado algunos problemas que ocasionan estos en la presente investigación. Muchos de los contratos que se ven en los negocios de ferretería se dan de manera hablada, sin embargo, esto se compensa con contrataciones formales e inclusiones en planillas para aparentar estabilidad laboral en el negocio, el empleador sujeto a fines económicos de abaratar costos tras consejos administrativos de falta de conocimiento, se avala de legalizaciones notariales que no aseguran nada de futuras reclamaciones de derechos por parte de sus trabajadores al contratarlos mediante un Contrato de Locación de Servicios, y esto es producto de una mala asesoría legal, un locador de servicios no está sujeto a horarios, y se entiende que es un servicio eventual y no permanente. El trabajador que labora en una empresa con un pago subordinado y realiza el trabajo directamente, aun así esté laborando mediante recibo por honorario o haya firmado un contrato de locación de servicios, se le impone el principio de primacía de la realidad, lo que significa que le correspondería beneficios laborales.

Con respecto al indicador “niveles remunerativos” se determinó que es regular en un 66,9 %, tal resultado se relaciona con la baja remuneración mínima vital (RMV), las subvenciones para los jóvenes con convenios, la diferencia salarial entre hombres y mujeres, y el tipo de remuneración por tipo de trabajo. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2002) demuestra que los distintos niveles de remuneración tienen como instrumento regulador a la RMV,

la cual es una de las más bajas en Latinoamérica (La República, 2014), los jóvenes por su parte en su mayoría perciben menos del básico y ningún ingreso también (El Comercio, 2015), quedando para ellos las subvenciones mediante convenios; además, Esparta (2011) encuentra la diferencia salarial entre hombres y mujeres, en el hecho de que estas llevan una vida laboral interrumpida como consecuencia de la realización de trabajos domésticos como el cuidado de los hijos y del hogar, acumulando en ellas una menor experiencia laboral, es decir, una menor productividad. Y como se habla de negocios ferreteros, existe más esfuerzo físico, cabe resaltar los tipos de remuneración por tipo de trabajo que para el caso es más por tarea (MTPE, 2002).

Frente a este indicador la postura más adecuada es que en verdad, existen niveles remunerativos categorizados por el sueldo mínimo en el Perú, que de por sí es bajo, no cubriendo las necesidades básicas de los peruanos, si se coloca a los trabajadores de las ferreterías, entonces, se podrá observar que los sueldos que estos ganan son injustos para la labor que desempeñan, ya que demandan de esfuerzo corporal con tareas programadas para cada día, y no contando con un buen nivel educativo, experiencia laboral, o un contrato formal, ganan sueldos por debajo de la RMV, o apenas esta, y si hay mujeres en este negocio, sus tareas son limitadas y sus ingresos menores que el de los varones.

Con respecto al indicador “Jornada de Trabajo Extraordinaria” se determinó que es regular en 66,2 %, tal resultado se relaciona con la falta de un registro de control de las horas extras y el no reconocimiento de la triple remuneración en días de trabajo de descanso semanal obligatorio o días feriados. Para Serkovic (2015) el problema de las horas extras no es su “obligatoriedad o imposición”, sino más bien es el reconocimiento de su pago con la sobretasa que la Ley determina (DS 007-2002-TR, 2002). Así también el no reconocimiento de la triple remuneración cuando el trabajador labora en días de descanso semanal obligatorio y no existe un día sustitutorio, lo mismo surte efecto para los días feriados laborados y no remunerados (DL 713, 1991).

Como se puede apreciar en esta investigación el punto de la Jornada de Trabajo extraordinaria se entiende por una parte como una labor prestada fuera de un horario habitual de trabajo, conocido como horas extras, es decir, un trabajo en sobretiempo, que en muchas microempresas y en especial en estos negocios ferreteros, no se tiene un control de asistencia que permita medir la cantidad de horas laboradas de manera normal y fuera de una jornada ordinaria. Además, por otra parte, se entiende como la labor prestada en días feriados o de descanso semanal obligatorio, en donde muchos de los empleadores de estos negocios prefieren hacer trabajar a sus empleados sin reconocerles la triple remuneración correspondiente por estos días, sin un descanso sustitutorio de por medio.

Con relación al indicador “Políticas regulatorias en Protección Social y Previsional” se determinó que es regular en 75,3 %, esto se debe a que existen políticas de Seguridad y Salud en el trabajo que dan mayor beneficio a los trabajadores dependientes incluidos en planillas, quedando desprotegidos los informales, y muchas veces estas políticas no se cumplen por falta de un Reglamento Interno de Trabajo. Torres (2015) demuestra que toda empresa debe tener un reglamento interno de trabajo, resulta conveniente hacerlo ya que siempre va a estar expuesta a faltas, permisos, sanciones, bonificaciones, etc. las cuales van a repercutir en su remuneración y por ende en su nivel de aportación de ONP y ESSALUD, que tienen que ver con la Seguridad y Salud del trabajador. Por otro lado Espinoza y Ríos (2004) recalcan que estos mecanismos de Protección Social y Previsional solo benefician a los trabajadores dependientes, quedando desprotegidos los desempleados e informales, que en muchos casos trabajaban de manera permanente en estas actividades ferreteras.

Frente a este factor que manifiesta ser un indicador de empleo informal por su gran porcentaje de regularidad, es que realmente los empleadores tienen dificultades de ofrecer políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo frente a leyes complejas y excesivas, la cantidad de estas normas crea un estado de confusión, contribuyendo a la informalidad, pero la calidad de las mismas, es decir, el contenido contribuye a la formalidad en cierto sentido, por otro lado, existe su

falta de capacidad para contratar trabajadores formalmente, que los lleva a prescindir de tales políticas. A esto se añade la idea de que no cuenten con un Reglamento Interno de Trabajo por no estar obligados, quedando muchas incógnitas para resolver los asuntos de personal en estos negocios ferreteros.

En relación al indicador “Nivel de productividad laboral” se determinó que es regular en un 60,4 %, esto se debe a que se dan acuerdos laborales al margen del empleo formal, quedando trabajadores sin capacitación laboral en desempeño continuo y con un poco o una pobre contratación de trabajadores calificados. La República (2014) demuestra que más de la mitad de los empleados, un 74,3 %, trabaja negligentemente, esta sería una fuerte demostración de inconveniente en el grupo informal. Además, Gestión (2014) señala que el trabajador independiente no calificado es en su mayoría varón, recibe los ingresos mensuales más bajos del mercado, alrededor de 663 soles, que está por debajo de la RMV, de esta forma sus posibilidades de ahorro son escasas, contribuyendo a perpetuar ciclos de pobreza y ampliar brechas de desigualdad; sin embargo, el ingreso de los independientes calificados es de S/. 1 609,00 para el 2014, estos tienen alguna calificación técnica o profesional.

Este factor es imprescindible para la generación de empleo formal si las contrataciones de mano de obra fueran así también, sin embargo, son todo lo contrario, por ahorrar, los empleadores de los negocios ferreteros prefieren contratar mano de obra poco calificada de manera informal para abaratar costos.

Así la productividad de estos trabajadores es pobre en calidad y cantidad, ya que estos no tienen capacitaciones de por medio.

Con respecto a los resultados de la variable dependiente: Evasión de tributos laborales en la región de Tacna, año 2015, se determinó que es regular en un 81,2 %, tal resultado se debe a la falta de Conocimiento tributario y de una buena cultura tributaria por parte de los empleadores hacia sus trabajadores. Solórzano (s.f.) encuentra respuesta a la falta de conocimiento tributario por las políticas ineficaces que no cuentan con la participación del conglomerado humano, tomándose en cuenta su factor humano y social. En otras palabras, la orientación tributaria, en este caso impartida por SUNAT, es débil porque no se presta o se presta muy poca atención a las actitudes, creencias, percepciones y formas de conducta de los ciudadanos. Mientras que Camarero et al. (2015) demuestran que la falta de una buena Cultura Tributaria se debe a que el pago de tributos, para el caso laborales, está asociado a la coerción del Estado, ya que el coste de no pagar es alto; y esto por la imposición de los mismos por parte del Gobierno, ya que el motor de la acción no son las convicciones internas, socialmente moldeadas, sino la sanción externa.

Frente a esta variable cabe indicar que el Conocimiento Tributario muchas veces impartido por la SUNAT, y en otras por el MTPE juntamente con la SUNAFIL (recientemente en ciudades donde se encuentra establecido) en sus

dependencias ha sido muy poco acogido por la población, y esto se debe a la cultura del peruano, de mostrar poco interés en estos temas, pero la responsabilidad de estas Administradoras solo se vio iniciada por la SUNAT, fomentada a través del trabajo de campo de orientación a mediados del año 2015, cosa que debió hacerse mucho antes, las otras solo entran a tallar en el papel fiscalizador. Por otro lado, la Cultura Tributaria del peruano está siendo moldeada gracias a la imposición de tributos por parte de SUNAT, cosa que en cierta forma, según lo observado no se vio bien en generaciones pasadas de contribuyentes, por la sensación de obligatoriedad de los tributos, pero que nuevas generaciones ya presentes en el campo contributivo de impuestos, toman conciencia sobre esto, creando en ellos convicciones internas propias, socialmente formadas. Pese a esto hay leyes que pueden desmotivar o destruir tales convicciones, así como la inafectación permanente a los descuentos de las “gratificaciones” que traería consigo el aumento de los descuentos a la ONP o AFP y el incremento de la aportación a ESSALUD o SIS, esto origina que algunas empresas en proceso de formalización retrocedan y tengan que volver a contratar empleados de manera informal con los contratos de “Locación de Servicios” o sin contratos, no reconociéndoles sus beneficios, ya que les acarraría mayores costos.

Con respecto al indicador “Conocimiento tributario” se determinó que es regular en un 77,9 %, tal resultado se relaciona, como ya se mencionó, con la

falta de este mismo conocimiento por parte de los dueños de empresas ferreteras. Flores (2015) encuentra que dicha impartición se hacía solamente y durante mucho tiempo en las dependencias del país y por medio de publicidad audiovisual, recientemente se adoptó una estrategia de campo para bodegas, en donde el orientador se acerca al contribuyente.

Por lo encontrado en esta investigación es casi certero decir que la falta de Conocimiento Tributario es compartida, por un lado, por parte de los empleadores de negocios ferreteros, por no buscar asesorarse oportuna y debidamente, y por otro lado, por parte de las administraciones encargadas como la SUNAT y el MTPE (SUNAFIL en otras ciudades ya establecidas), se debe a la pobre divulgación de acercamiento orientador de parte de estas administradoras a este tipo de contribuyentes.

Con respecto al indicador “Cultura Tributaria” se determinó que es regular en un 79,2 %, tal resultado guarda relación con la pobre cultura tributaria de los empresarios de estos negocios, ya que evaden impuestos laborales, por la falta de conocimiento tributario visto en el indicador anterior. Vásquez (2011) demuestra que este indicador refleja la actitud moral del individuo para cumplir con sus obligaciones legales; convirtiéndolo en el principal causante de la evasiva fiscal, ya que en éste recae la acción de no pagar. Por lo que su

comportamiento racional del cumplimiento tributario es dado por una motivación de desinterés.

Es importante resaltar lo dicho por Vásconez, que la actitud moral del individuo, en este caso los empleadores de los centros ferreteros, demuestran un pobre cumplimiento tributario, ya que no cuentan con un sustento de conocimiento y a su vez no existe motivación alguna más que la obligatoriedad impositiva y no íntegra de autointerés. Sin embargo, como ya se señaló, las generaciones presentes de contribuyentes, que entran recientemente en este campo, tienen una manera distinta de ver las cosas, por lo que dicha esperanza de una buena Cultura Tributaria no se vería tan desestimada en un futuro cercano.

## **CONCLUSIONES**

1. Los factores que determinan el empleo informal guardan una relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015, de manera regular en un 82,5 % contra un 81,2 %, debido a la existencia de trabajadores con menos educación y experiencia laboral, la inestabilidad laboral, los bajos niveles remunerativos, una jornada de trabajo extraordinaria no reconocida, las políticas regulatorias en protección social y previsional deficientes y una baja productividad laboral.
2. Los trabajadores con menos educación y experiencia se relacionan con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015, de forma regular en un 65,6 % contra un 81,2 %, debido a la falta de educación y experiencia laboral del trabajador informal o el beneficiario, presentando perfiles inadecuados.
3. La inestabilidad laboral en el trabajo informal sí guarda relación con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015, de manera regular en un 40,9 % contra un 81,2 %, debido a la ausencia de un Contrato formal o la recurrencia al uso desmesurado de los Contratos de Locación de Servicios.

4. Los bajos sueldos en el empleo informal sí guardan una relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015, de forma regular en un 66,9 % contra un 81,2 %, debido principalmente a la baja Remuneración Mínima y una poca adecuada subvención para jóvenes y sueldos para trabajadores.
5. La jornada de trabajo extraordinaria sin reconocimiento guarda estrecha relación con la evasión de tributos laborales en los negocios de ferretería de la región de Tacna, año 2015, de manera regular en un 66,2 % contra un 81,2 %, debido a la ausencia de un registro de control de asistencia para el reconocimiento de las horas extras y de los trabajos efectuados en días de descanso semanal obligatorio, y feriados, estos últimos no compensados.
6. La falta de leyes de protección social y previsional para el trabajador informal guardan relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015, de forma regular en un 75,3 % contra un 81,2 %, debido a la falta de políticas de seguridad y salud hacia trabajadores informales, la no inclusión en planillas para el reconocimiento de ONP y ESSALUD, y la ausencia de un reglamento interno de trabajo.
7. El bajo nivel de productividad que desarrolla el trabajo informal tiene relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de

Tacna, año 2015, de manera regular en un 60,4 % contra un 81,2 %, debido a acuerdos laborales al margen del empleo formal, falta de Capacitación laboral y de Contratación de trabajadores calificados.

## RECOMENDACIONES

1. Los factores que determinan el empleo informal guardan relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015. Se recomienda a los gerentes de estas empresas bañarse de conocimiento tributario y promover la cultura tributaria entre sus trabajadores, para que la empresa marche mejor en el aspecto laboral y así se combata su informalidad. A la SUNAT, diseñen programas de alcance orientador en los mismos negocios que incentiven y socialicen a los empresarios para disminuir la evasión tributaria laboral.
2. Los trabajadores con menos educación y experiencia se relacionan con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015. Los gerentes o empleadores de estos negocios deben capacitarse en el aspecto laboral, para beneficio de sus trabajadores y de su empresa, a la hora de requerir de personal dependiente e independiente, saber diferenciar entre estos y a su vez, de los beneficiarios de programas de formación laboral, para esto deben valerse de un perfil u hoja de vida que muestre el nivel educativo, la capacitación y la experiencia de estos.
3. La inestabilidad laboral en el trabajo informal sí guarda relación con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de

Tacna, año 2015. Se recomienda a la administración de la empresa recurrir a contratos laborales formales, ya sean a plazo fijo o indeterminado, evitar acuerdos hablados y solo recurrir a los Contratos de Locación de Servicios sin desnaturalizar la contratación cuando el prestador del servicio no marque asistencia, no tenga un puesto permanente, el pago de transferencia de sus servicios sea por labores eventuales y no se le reconozca beneficios laborales.

4. Los bajos sueldos en el empleo informal sí guardan una relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015. Para que esta situación cambie y mejore un poco, se recomienda a los empleadores contratar a sus trabajadores de manera formal y pagando la remuneración correspondiente a su esfuerzo empleado en el desarrollo de las actividades que estos prestan, lo mismo incurre en el requerimiento de beneficiarios de programas de formación laboral con respecto a sus subvenciones.
5. La jornada de trabajo extraordinario sin reconocimiento guarda estrecha relación con la evasión de tributos laborales en los negocios de ferretería de la región de Tacna año 2015. Se recomienda a los empleadores contar con un registro de control de asistencia que la Ley demanda, a fin de controlar el horario de trabajo del servidor, ya sea este en un horario de jornada ordinaria

normal o convencional, y tener una prueba fehaciente del tiempo de servicio prestado diario o semanalmente, a fin de saber su desempeño si es que se presentaran horas de trabajo extras, por motivos de fuerza mayor y/o por necesidades de la empresa, que debieran reconocerse. Así mismo, registrar el trabajo prestado en días de descanso semanal obligatorio o días feriados que no se compensaran en sus tiempos, y que por Ley se deban reconocer con la triple remuneración.

6. La falta de leyes de protección social y previsional para el trabajador informal sí guardan relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015. Se recomienda a los empleadores establecer políticas de Seguridad y Salud en el trabajo, contar con un Reglamento Interno de Trabajo que controle a sus trabajadores cuando estos tengan faltas, pidan permisos, se les sancione, o reciban bonificaciones, entre otras cosas de suma importancia, las cuales van a repercutir en su remuneración y por ende en su nivel de aportación de ONP y ESSALUD, que tienen que ver con la Seguridad y Salud del trabajador. Por lo tanto, también regularizar la inclusión en Planillas de aquellos que no lo estén, pero que deban estar por la labor efectuada, con el fin de que esta política de inclusión dé al trabajador seguridad en relación a sus aportaciones tanto suyas como por parte del empleador, a su vez dejar de lado las malas prácticas de reducir o mantener pagos menores a

trabajadores que perciben más, esto perjudica las aportaciones de estos y por ende la imagen de la empresa frente a una buena Cultura Tributaria.

7. El bajo nivel de productividad que desarrolla el trabajo informal tiene relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna año 2015. Se recomienda establecer acuerdos laborales que no estén al margen del empleo informal, para que los trabajadores tengan la oportunidad de recibir capacitación laboral, y con eso, motivar a los dueños de esta actividad ferretera, a mostrar mayor interés por éstas, ya que beneficiarán a la productividad laboral de la empresa. Además, contratar trabajadores calificados para que la calidad y posiblemente la cantidad de producción aumente, con esto se creará mayor empleo en este tipo de empresas, tomando siempre las medidas ya recomendadas y no recurrir a requerir de personal informal que más mal que bien trae atraso y disminución de productividad laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, A. & Silva, O. (2013). Evasión Tributaria en los Comerciantes de abarrotes ubicados en los alrededores del mercado mayorista del distrito de Trujillo – Año 2013. (Tesis). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. 120 pp.

[Alache, P. \(2015\). ¿De qué impuestos no estarán exoneradas las gratificaciones? \*Gestión\*. Lima. 26 de junio de 2015. Recuperado de <http://gestion.pe/tu-dinero/que-descuentos-si-se-haran-gratificaciones-2135692>](http://gestion.pe/tu-dinero/que-descuentos-si-se-haran-gratificaciones-2135692)

Artana, D. & Auguste, S. (2011). Informalidad, productividad y crecimiento. Propuesta metodológica basada en censos industriales. Banco Interamericano de Desarrollo.

Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones (s.f.). Asociados. Recuperado de <http://www.asociacionafp.com.pe/quienes-somos/asociados/>

Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones (s.f.). ¿Qué es el Sistema Privado de Pensiones? Recuperado de <http://www.asociacionafp.com.pe/que-es-una-afp/sistema-privado-de-pensiones/que-es-el-sistema-privado-de-pensiones/>

Atahuaman, C. (2013). Depósito de la CTS mayo 2013 ¿Qué señala la norma laboral al respecto? *Bitácora del Derecho Laboral*. Lima. 09 de mayo de 2013.

Buenas Tareas (2010). Técnica de recolección de datos. 28 de junio de 2010. Recuperado de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Tecnica-De-Recoleccion-De-Datos/469171.html>

Camarero, L.; Del Pino, J. & Mañas, B. (2015). Evolución de la Cultura Tributaria, Coyuntura Económica y Expectativas Vitales. Un estudio longitudinal. *Opiniones y Actitudes*. 73, 99 – 113.

Castillo, P. & Saavedra, J. (s.f.) Hacia una ley del trabajo que genere empleo adecuado en el Perú. (Moneda: Sector Real). 6 p.

Castillo, L. (2005). Tema 5. Análisis documental. Biblioteconomía. Departamento de Historia de la Ciencia y Documentación. Universidad de Valencia. Valencia. 18 p.

Clauser, B. (2007). The Life and Labors of Francis Galton: A review of Four Recent Books About the Father of Behavioral Statistics. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*.

Cosulich-Ayala, J. (1993). La Evasión Tributaria, Proyecto Regional de Política Fiscal CEPAL-ONUD. Santiago de Chile.

[De la Quintana, J. \(2016\). Remuneración Mínima Vital solo beneficia a 270 mil personas. \*El Comercio\*. Lima. 19 de enero de 2016. Recuperado de \[http://elcomercio.pe/paginas/dia1-electoral/dia1-electoral-hablemos-\]\(http://elcomercio.pe/paginas/dia1-electoral/dia1-electoral-hablemos-personas\)](http://elcomercio.pe/paginas/dia1-electoral/dia1-electoral-hablemos-personas)

[sobre-sueldo-minimo-noticia-](#)

[1871843?ref=flujo\\_tags\\_31542&ft=nota\\_1&e=imagen](#)

De la Roca, J. & Hernández, M. (2004) Evasión Tributaria en Informalidad en el Perú: Una aproximación a partir del enfoque de discrepancias en el consumo. Lima: GRADE. 66 p.

De Soto, H.; Mora, M.; Max, M.; Larroulet, C. & Tokman, V. (1987). *Sector informal, Economía popular y Mercados abiertos*. Ed. Centro de Estudios Públicos.

Del Rey Guanter, S. (2005). *Estatuto de los Trabajadores*. 1era. Ed. Madrid: Nueva Imprenta S.A.

Decreto Legislativo N° 650. Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Lima. 24 de julio de 1991.

Decreto Legislativo N° 688. Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. Lima. 04 de noviembre de 1991.

Decreto Legislativo N° 713. Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Lima. 08 de noviembre de 1991.

Decreto Legislativo 874. Dictan normas modificatorias y complementarias al Régimen del Sistema Privado de Pensiones. Lima. 04 de noviembre de 1996.

Decreto Legislativo N° 1086. Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y

Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente. Lima. 28 de junio de 2008.

Decreto Legislativo N° 1158. Decreto Legislativo que dispone medidas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud. Lima. 06 de diciembre de 2013.

Decreto Ley N° 19990. Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social. Lima. 30 de abril de 1973.

Decreto Supremo N° 039-91-TR. Establecen el Reglamento Interno de Trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones. Lima. 31 de diciembre de 1991.

Decreto Supremo N° 012-92-TR. Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Lima. 03 de diciembre de 1992.

Decreto Supremo N° 122-94-EF. Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta. Lima. 19 de setiembre de 1994.

Decreto Supremo N° 001-96-TR. Reglamento de Ley de Fomento al Empleo. Lima. 24 de enero de 1996.

Decreto Supremo N° 001-97-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Lima. 27 de febrero de 1997.

Decreto Supremo N° 002-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral. Lima. 27 de marzo de 1997.

Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Lima. 27 de marzo de 1997.

Decreto Supremo 054-97-EF. Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones. Lima. 14 de mayo de 1997.

Decreto Supremo N° 009-97-SA. Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Lima. 09 de setiembre de 1997.

Decreto Supremo 004-98-EF. Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones. Lima. 21 de enero de 1998.

Decreto Supremo N° 001-98-TR. Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar Planillas de Pago. Lima. 22 de enero de 1998.

Decreto Supremo N° 003-98-SA. Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Lima. 13 de abril de 1998.

Decreto Supremo N° 005-2002-TR. Normas Reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad. Lima. 04 de julio de 2002.

Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, modificado por Ley N° 27671. Lima. 04 de julio de 2002.

Decreto Supremo N° 008-2002-TR. Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, modificado por Ley N° 27671. Lima. 04 de julio de 2002.

Decreto Supremo N° 015-2003-TR. Reglamento de la Ley de los trabajadores del hogar. Lima. 20 de noviembre de 2003.

Decreto Supremo N° 179-2004-EF. Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta. Lima. 06 de diciembre de 2004.

Decreto Supremo N° 002-2004-TR. Modifican el Reglamento de la Ley de Creación del Seguro Social de Salud – ESSALUD. Lima. 06 de febrero de 2004.

Decreto Supremo N° 007-2005-TR. Aprueban Reglamento de la Ley N° 28518 “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”. Lima. 19 de setiembre de 2005.

Decreto Supremo N° 004-2006-TR. Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el Régimen Laboral de la Actividad Privada. Lima. 06 de abril de 2006.

Decreto Supremo N° 004-2007-SA. Establecen listado priorizado de intervenciones sanitarias de aplicación obligatoria para todos los

establecimientos que reciban financiamiento del SIS. Lima. 17 de marzo de 2007.

Decreto Supremo N° 018-2007-TR. Establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado “Planilla Electrónica”. Lima. 28 de agosto de 2007.

Decreto Supremo N° 003-2008-TR. Dictan medidas sobre jornadas máximas de modalidades formativas reguladas por la Ley N° 28518 así como de las prácticas Pre-Profesionales de Derecho y de internado en Ciencias de la Salud. Lima. 21 de mayo de 2008.

Decreto Supremo N° 007-2008-TR. 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. Lima. 30 de setiembre de 2008.

Decreto Supremo N° 008-2008-TR. Reglamento 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 – Reglamento de la Ley MYPE. Lima. 30 de setiembre de 2008.

Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE. Decreto Supremo que modifica el Reglamento del TUO de la Ley de Promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente – Reglamento de la Ley MYPE. Lima. 10 de julio de 2009.

Decreto Supremo N° 011-2010-TR. Incrementan la Remuneración Mínima de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la actividad privada. Lima. 11 de noviembre de 2010.

Decreto Supremo N° 015-2010-TR. Modifican Decreto Supremo N° 018-2007-TR, mediante el cual se establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla Electrónica". 18 de diciembre de 2010.

Decreto Supremo N° 016-2010-TR. Reglamento de la Ley N° 29352, que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la compensación por tiempo de servicios. Lima. 25 de diciembre de 2010.

Decreto Supremo N° 003-2011-TR. Aprueban Reglamento de la Ley N° 29549, Ley que modifica el Decreto Legislativo N° 688, Ley de consolidación de Beneficios Sociales y Crea el registro obligatorio de contratos de seguros vida ley. Lima. 18 de marzo de 2011.

Decreto Supremo N° 008-2011-TR. Aprueban normas de adecuación al T-Registro y PLAME. Lima. 05 de junio de 2011.

Decreto Supremo N° 011-2011-TR. Disponen el incremento de la Remuneración Mínima de Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la actividad privada. Lima. 14 de agosto de 2011.

Decreto Supremo N° 003-2012-TR. Modifican el artículo 4 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, mediante el cual se establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla Electrónica". Lima. 28 de febrero de 2012.

Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima. 25 de abril de 2012.

Decreto Supremo N° 007-2012-TR. Incrementan Remuneración Mínima de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la actividad privada a partir del 01 de junio de 2012. Lima. 17 de mayo de 2012.

Decreto Supremo N° 018-2012-TR. Modifican Reglamento de la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. Lima. 08 de noviembre de 2012.

Decreto Supremo N° 008-2015-TR. Declaran día no laborable a nivel de Lima Metropolitana y la Provincia Constitucional del Callao el día 09 de octubre de 2015. Lima. 12 de setiembre de 2015.

El Comercio (2015). Batalla en camino: Las AFP pelearán por los jóvenes. Lima. 15 de junio de 2015. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/peru/batalla-camino-afp-pelearan-jovenes-noticia-1818688>

El Comercio (2015). Brecha salarial entre hombres y mujeres se redujo en el Estado. Lima. 05 de marzo de 2015. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/peru/brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-se-redujo-estado-noticia-1795489>

El Comercio (2015). El discreto retorno de la estabilidad absoluta, por Víctor Ferro. Lima. 09 de abril de 2015. Recuperado de

<http://elcomercio.pe/opinion/colaboradores/discreto-retorno-estabilidad-absoluta-victor-ferro-noticia-1802918>

El Comercio (2015). Empleo juvenil local es uno de los más informales de la región. Lima. 23 de abril de 2015. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-juvenil-local-uno-mas-informales-region-noticia-1806119>

El Comercio (2015). La informalidad laboral sigue afectando a los que menos ganan. Lima. 15 de mayo de 2015. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/peru/informalidad-laboral-sigue-afectando-que-menos-ganan-noticia-1811421>

El Peruano Diario Oficial (2014). Para evitar contingencias futuras: Sepa las obligaciones fiscales sujetas al control de la SUNAT. Lima. 26 de junio de 2014. Recuperado de [http://www.elperuano.com.pe/edicion/noticia-sepa-las-obligaciones-fiscales-sujetas-al-control-de-sunat-19702.aspx#.VWNRUtJ\\_Okp](http://www.elperuano.com.pe/edicion/noticia-sepa-las-obligaciones-fiscales-sujetas-al-control-de-sunat-19702.aspx#.VWNRUtJ_Okp)

Esparta Polanco, D. (2011). Discriminación salarial por género según trabajadores asalariados e independientes en el Perú. *Horizonte Económico N° 2*. Lima. P. 81 – 98.

Espinoza, H. & Rios, V. (2004). Protección Social en Salud para trabajadores del Sector Informal Urbano: Conceptos, mecanismos y una propuesta. 56 p.

[Ferreyros, E. \(2015\). El sueldo mínimo en Perú ya es de S/. 937.50, afirma ComexPerú. \*Gestión\*. Lima. 15 de febrero de 2015. Recuperado de](#)

- <http://gestion.pe/economia/sueldo-minimo-peru-ya-s-93750-afirma-comexperu-2123425>
- Flores, C. (2015). Sunat cambia de estrategia con los bodegueros. *Correo*. Recuperado de <http://diariocorreo.pe/economia/sunat-cambia-de-estrategia-con-los-bodegueros-628773/>
- Freije, S. (2001). El Empleo Informal en América Latina y el Caribe: Causas, consecuencias y recomendaciones de política. Venezuela. 49 p.
- Fundación Konrad Adenauer – Programa Regional de Políticas Sociales (2010). Sector Informal y Políticas Públicas en América Latina. Río de Janeiro-Brasil. 149 p.
- Gestión (2014). Brecha salarial entre hombres y mujeres es de 20% en Perú. Lima. 25 de abril de 2014. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres-20-peru-2095545>
- Gestión (2014). El trabajador independiente no calificado recibe el sueldo más bajo del mercado con S/. 663. Lima. 30 de setiembre de 2014. Recuperado de <http://gestion.pe/economia/trabajador-independiente-no-calificado-recibe-sueldo-mas-bajo-mercado-s-663-2109961>
- Gestión (2014). INEI: El 74.3% de los empleados en el Perú es informal. Lima. 04 de junio de 2014. Recuperado de <http://gestion.pe/economia/empleo-informal-peru-pea-743-2099331>
- Gestión (2014). INEI: Sector construcción generó 32,300 nuevos puestos de trabajo entre agosto y octubre. Lima. 17 de noviembre de 2014.

- Recuperado de <http://gestion.pe/economia/inei-sector-construccion-genero-32300-nuevos-puestos-trabajo-entre-agosto-y-octubre-2114102>
- Gestión (2015). Las AFP en el Perú y el nuevo enfoque de las pensiones. Lima. 28 de mayo de 2015. Recuperado de <http://gestion.pe/economia/afp-peru-y-nuevo-enfoque-pensiones-2132834>
- Gestión (2015). SUNAT visitará a más de 100,000 pequeños negocios para darles orientación tributaria. Lima. 04 de agosto de 2015. Recuperado de <http://gestion.pe/economia/sunat-visitara-mas-100000-pequenos-negocios-darles-orientacion-tributaria-2139015>
- Guzmán Concha, C. (2007). Jóvenes, mercado laboral y educación: Una revisión de la experiencia internacionalesl. (Consejo Asesor Presidencial – Trabajo y Equidad). Chile. 16 p.
- Heinemann, K. (2003). *Introducción a la Metodología de la Investigación Empírica*. Barcelona: Editorial Paidotribo.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. México: Mc Graw Hill.
- Informe N° 220-2003-SUNAT. Materias en consulta. Lima. 24 de julio de 2003.
- Informe N° 003-2007-SUNAT. Materias en consulta. Lima. 08 de enero de 2007.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014). Comercio continúa en ascenso: Actividad Comercial se incrementó 4.21% en Julio 2014. Jesús María-Lima. 2 p.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014). Producción Nacional Enero 2014. Lima. 37 p.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014). Producción y Empleo Informal en el Perú: Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2012. Lima. 242 p.

Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares (2012). Perú: PEA Ocupada por empleo formal y empleo informal dentro y fuera del sector informal, según características geográficas, 2007-2012. Lima. 3 p.

La República (2014). El 74.3% de trabajadores labora en la informalidad, según INEI. Lima. 04 de junio de 2014. Recuperado de <http://archivo.larepublica.pe/04-06-2014/el-743-de-trabajadores-labora-en-la-informalidad-segun-inei>

La República (2014). El sueldo mínimo en el Perú, uno de los más bajos de Latinoamérica. Lima. 23 de febrero de 2014. Recuperado de <http://archivo.larepublica.pe/23-02-2014/el-sueldo-minimo-en-el-peru-uno-de-los-mas-bajos-de-latinoamerica>

La República (2014). Un 74.3% de los empleos en el Perú es informal. Lima. 05 de junio de 2014. Recuperado de <http://archivo.larepublica.pe/05-06-2014/un-743-de-los-empleos-en-el-peru-son-informales>

Latínez, L. (2012). Evasión Tributaria en impuesto a la renta. *Voltairenet*. 23 de octubre de 2012. Recuperado de <http://www.voltairenet.org/article176361.html>

Ley N° 4916. Modificando el Artículo 296 del Código de Comercio. Lima. 07 de febrero de 1924.

Ley N° 25897. Crean el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), conformado por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones. Lima. 28 de noviembre de 1992.

Ley N° 26504. Modifican el Régimen de Prestaciones de Salud, el Sistema Nacional de Pensiones, el Sistema Privado de Fondos de Pensiones y la estructura de contribuciones al FONAVI. Lima. 17 de julio de 1995.

Ley N° 26790. Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Lima. 17 de mayo de 1997.

Ley N° 27056. Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD). 29 de enero de 1999.

Ley N° 27334. Ley que amplía las funciones de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria. Lima. 27 de julio de 2000.

Ley N° 27656. Ley de creación del Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL. Lima. 29 de enero de 2002.

Ley N° 27657. Ley del Ministerio de Salud. Lima. 29 de enero de 2002.

Ley N° 27735. Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad. Lima. 28 de mayo de 2002.

Ley N° 28051. Ley de prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Lima. 28 de agosto de 2003.

Ley N° 28518. Ley sobre modalidades formativas laborales. Lima. 24 de mayo de 2005.

Ley N° 28532. Ley que establece la reestructuración integral de la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Lima. 25 de mayo de 2005.

Ley N° 28806. Ley General de Inspección del Trabajo. Lima. 22 de julio de 2006.

Ley N° 28851. Ley que modifica la Ley N° 28015, ley de promoción y formalización de la Micro y Pequeña empresa. Lima. 27 de julio de 2006.

Ley N° 29352. Ley que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad temporal de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Lima. 30 de abril de 2009.

Ley N° 29549. Ley que modifica el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. Lima. 03 de julio de 2010.

Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima. 20 de agosto de 2011.

Ley N° 30237. Ley que deroga el aporte obligatorio de los trabajadores independientes. Lima. 17 de setiembre de 2014.

Ley N° 30296. Ley que promueve la reactivación de la economía. Lima. 31 de diciembre de 2014.

Ley N° 30334. Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015. Lima. 24 de junio de 2015.

Loayza, N. (2011). El desafío de la informalidad. (Banco Mundial: Quo Vadis Perú 2011-Cámara de Comercio de Lima). Lima. 42 p.

Martínez, A. (2001) Bases metodológicas para evaluar la viabilidad y el impacto de proyectos. Washington, D.C. Organización Panamericana de la Salud.

Mendoza, J. (2015). Aumento de salario mínimo solo impulsa la informalidad, según economista. *Canal N*. Lima. 12 de mayo de 2015.

Meyer, Ch. & Schwager A. (2007). Comprendiendo la experiencia del cliente. *En Harvard Business Review*. Febrero. Reimpresión R0702G-E. 126 p.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s.f.). Terminología. Recuperado de <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=165>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2002). Boletín de Economía Laboral 22 – 24 de Octubre de 2002, Las Remuneraciones en el Perú. Lima. 97 p.

Morales, M. (2013). El tamaño (de la muestra) importa, pero quizás no de la manera que pensamos. En *Gaussianos*. 19 de marzo de 2013. Recuperado de <http://gaussianos.com/el-tamano-de-la-muestra-importa-pero-quizas-no-de-la-manera-que-pensamos/#comment-743317>

- Muñoz, V. (2008). Los factores que influyen en el nivel de empleo en el Perú: periodo 2001-2006. (Tesis Magistral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. 149 pp.
- Ochoa, C. (2013). ¿Qué tamaño de muestra necesito? En *Net Quest*. 11 de noviembre de 2013. Recuperado de <http://www.netquest.com/blog/es/que-tamano-de-muestra-necesito/>
- Oficina Internacional del Trabajo (2011). *Envejecimiento con dignidad, por una Pensión no Contributiva*. Lima: Precisión Gráfica.
- Oficina de Normalización Previsional (s.f.). Preguntas frecuentes. Lima. 29 p.
- Oficina de Normalización Previsional (2011). Memoria Anual 2011. Lima. 35 p.
- Organización Internacional del Trabajo (s.f.). Protección Social. Recuperado de <http://ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-protection/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (1998). Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999. Empleabilidad y Mundialización – Papel fundamental de la formación. Ginebra. 283 p.
- Padrón, J. (2006). Bases del concepto de investigación aplicada. Caracas. Mayo de 2006. Recuperado de <http://padron.entretemas.com/InvAplicada/>
- Parodi Trece, C. (2000). Perú, 1960-2000: políticas económicas y sociales en entornos cambiantes. (Universidad del Pacífico – Centro de Investigación). Lima. 472 p.

- Pasco, M. (2010). El contrato de Trabajo en el Perú – Parte I. *Aptitus el blog*. 13 de marzo de 2010. Recuperado de <http://aptitus.com/blog/gestion-laboral/el-contrato-de-trabajo-parte-i-mario-pasco-socio-del-estudio-rodrigo-elias-medrano/>
- Perú 21 (2007). Modificaciones de la CTS desde su creación. Lima. 16 de enero de 2007. Recuperado de <http://peru21.pe/noticia/55500/modificaciones-cts-desde-su-creacion>
- Perú 21 (2013). Caso éxito. Lima. 29 de enero de 2013. Recuperado de <http://peru21.pe/opinion/casoexito-2114695>
- Perú 21 (2013). El negocio Ferretero no decae. Lima. 29 de enero de 2013. Recuperado de <http://peru21.pe/emprendedores/negocio-ferretero-no-decae-2114701>
- Perú 21 (2014). INEI: El 79% del empleo en el Perú es informal. Lima. 07 de marzo de 2014. Recuperado de <http://peru21.pe/economia/inei-79-empleo-peru-informal-2173107>
- Puntriano, C. (2015). Todo lo que debes saber sobre los cambios en gratificaciones y CTS. *Radio Programa del Perú*. Lima. 18 de junio de 2015. Recuperado de [http://www.rpp.com.pe/todo-lo-que-debes-saber-sobre-los-cambios-en-gratificaciones-y-cts-noticia\\_808637.html](http://www.rpp.com.pe/todo-lo-que-debes-saber-sobre-los-cambios-en-gratificaciones-y-cts-noticia_808637.html)
- Quintanilla, E. (2014). La Evasión Tributaria y su incidencia en la recaudación fiscal en el Perú y Latinoamérica. Universidad de San Martín de Porres. Lima. 220 pp.

Radio Programa del Perú (2012). Kuczynski: Informalidad hace que sueldos sean bajos en Perú. Lima. 23 de noviembre de 2012. Recuperado de [http://www.rpp.com.pe/2012-11-23-kuczynski-informalidad-hace-que-sueldos-sean-bajos-en-peru-noticia\\_543039.html](http://www.rpp.com.pe/2012-11-23-kuczynski-informalidad-hace-que-sueldos-sean-bajos-en-peru-noticia_543039.html)

Resolución Ministerial N° 205-2011-TR. Canalización de Convenios de Modalidades Formativas Laborales hacia el Sistema de Inspecciones. Lima. 23 de julio de 2011.

Resolución Ministerial N° 203-2012-TR. Aprueban Directiva “Disposiciones para la verificación de las obligaciones empresariales en materia de Modalidades Formativas Laborales”. Lima. 16 de agosto de 2012.

Resolución Ministerial N° 140-2013-TR. Modifican Directiva General “Disposiciones para la verificación de las obligaciones empresariales en materia de Modalidades Formativas Laborales”, aprobada mediante R.M. N° 203-2012-TR. Lima. 16 de agosto de 2013.

Rímac (s.f.). EPS para trabajadores en Planilla - Sistema EPS, Diciembre 2014. Lima. 2 p. Recuperado de [http://www.rimac.com.pe/uploads/Salud\\_Sistema\\_EPS\\_Dic14.pdf](http://www.rimac.com.pe/uploads/Salud_Sistema_EPS_Dic14.pdf)

Roca, C. (2008). Estrategias para la formación de la Cultura Tributaria. Guatemala. 28 p.

S.A. (s.f.). Compensación por Tiempo de Servicios. En Uladech Católica (Eds.). *Derecho Laboral Individual*, pp. 1 – 12.

- S.A. (2007). B. Trayectoria de las pensiones básicas en el Perú. *Envejecimiento en América Latina. Sistemas de pensiones y Protección Social Integral*. Pág. 151-156. Lima-Perú.
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. 3ra. Ed. México: Prentice Hall.
- Sánchez, F. y otros (1998). *Psicología social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Sentencia del Tribunal Constitucional N° 1944-2002-AA/TC. Expediente 1944-2002-AA/TC, Lambayeque, Eduardo Enrique Chinchay Puse. Lima. 28 de enero de 2003.
- Serkovic, G. (2015). La inafectación permanente de las gratificaciones. *El Peruano Diario Oficial*. Lima. 08 de julio de 2015. Recuperado de [http://www.elperuano.com.pe/edicion/noticia-la-inafectacion-permanente-las-gratificaciones-30805.aspx#.Va\\_MV6R\\_Oko](http://www.elperuano.com.pe/edicion/noticia-la-inafectacion-permanente-las-gratificaciones-30805.aspx#.Va_MV6R_Oko)
- Serkovic, G. (2015). Sobretiempos obligatorios Parte I. *El Peruano Diario Oficial*. Lima. 10 de junio de 2015. Recuperado de <http://www.elperuano.pe/noticia-sobretiempos-obligatorios-parte-i-29960.aspx>
- Serkovic, G. (2015). Los sobretiempos obligatorios II. *El Peruano Diario Oficial*. Lima. 17 de junio de 2015. Recuperado de <http://www.elperuano.pe/noticia-los-sobretiempos-obligatorios-ii-30175.aspx>
- Solórzano, D. (s.f.). *La cultura tributaria, un instrumento para combatir la evasión tributaria en el Perú*.
- Soto, J. (2012). La legislación laboral en Perú protege al 30% de trabajadores. *La República*. Lima. 29 de noviembre de 2012. Recuperado de

<http://larepublica.pe/29-11-2012/la-legislacion-laboral-en-peru-protege-al-30-de-trabajadores>

Torres, M. (2014). El SIS un beneficio para las MYPES ¿Ahorro Laboral? *Noticiero Contable*. Lima. 16 de setiembre de 2014. Recuperado de <http://www.noticierocontable.com/el-sis-un-beneficio-para-las-mypes-ahorro-laboral/>

Torres, M. (2014). Trabajo por Recibo por Honorario ¿Tengo beneficios laborales? *Noticiero Contable*. Lima. 09 de octubre de 2014. Recuperado de <http://www.noticierocontable.com/trabajo-por-recibo-por-honorario-tengo-beneficios-laborales/>

Torres, M. (2015). 7 pasos para elaborar un Reglamento Interno de Trabajo. *Noticiero Contable*. Lima. 24 de agosto de 2015. Recuperado de <http://www.noticierocontable.com/7-pasos-para-elaborar-un-reglamento-interno-de-trabajo/>

Torres, M. (2015). 10 problemas sobre los contratos de locación de servicios. *Noticiero Contable*. Lima. 08 de setiembre de 2015. Recuperado de <http://www.noticierocontable.com/10-problemas-sobre-los-contratos-de-locacion-de-servicios/>

Torres, M. (2015). Los trabajadores de las MYPES pueden vender sus vacaciones. *Noticiero Contable*. Lima. 09 de junio de 2015. Recuperado de <http://www.noticierocontable.com/los-trabajadores-de-las-mypes-pueden-vender-sus-vacaciones/>

- Torres, M. (2015). Pago por días feriados. *Noticiero Contable*. Lima. 05 de octubre de 2015. Recuperado de <http://www.noticierocontable.com/dias-feriados/>
- Universia (2014). ¿Cuáles son los mejores sistemas educativos del mundo? 21 de mayo de 2014. Recuperado de <http://noticias.universia.es/en-portada/noticia/2014/05/21/1097138/cuales-mejores-sistemas-educativos-mundo.html>
- Universidad Nacional Autónoma de México (s.a.). Estudio del Trabajo 01. *Facultad de Ingeniería*. México. 72 p.
- Uribe García, J. (2006). *Ensayos de Economía aplicada al mercado laboral*. 1era. Ed. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Vásconez, B. (2011). Tema 1.3: Metodologías para medir la moral tributaria de los contribuyentes y los resultados obtenidos. *En Consultoría Económica, servicio de rentas internas*, pp. 145-191. Ecuador.
- Wikipedia (2016). Investigación descriptiva. 18 de abril de 2016. Recuperado de [http://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n\\_descriptiva](http://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n_descriptiva)
- Wikipedia (2016). Productividad. 26 de mayo de 2016. Recuperado de <http://es.wikipedia.org/wiki/Productividad>
- Yamada, G.; Lavado, P. & Velarde, L. (2013). Habilidades no cognitivas y brecha de género salarial en el Perú. *Banco Central de Reserva del Perú – Serie de documentos de trabajo*. Lima. 35 p.

Zapata, O. (2005). *Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas*. México: Editorial Pax México.

**ANEXOS**

## **ANEXO N° 01**

### **ENCUESTA**

**DIRIGIDO A:** Empresarios (Gerentes o administradores del negocio)

#### **PRESENTACION**

Estimado señor empresario;

La presente encuesta tiene como objetivo conocer su percepción o actitud que manifiesta como conductor de su negocio sobre el empleo informal y las implicancias que conlleva la evasión de los impuestos laborales al momento de solicitar y emplear a un trabajador para su empresa.

Los resultados se utilizarán solo para fines de investigación. Esperando obtener sus respuestas con veracidad, se le agradece anticipadamente su valiosa colaboración.

#### **INSTRUCCIONES**

Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan, tómese el tiempo que considere necesario y luego donde

corresponda favor de marcar con una (x) ó (✓) la respuesta que estime razonable, las alternativas son las siguientes:

MUY DE ACUERDO/SIEMPRE → Considera que su respuesta es total y ampliamente afirmativa

DE ACUERDO/CASI SIEMPRE → Considera que su respuesta es afirmativa en grado aceptable

RARA VEZ → Considera que su respuesta es neutral o que no siempre se aplicaría como afirmativa o negativa.

DESACUERDO/CASI NUNCA → Considera que su respuesta es negativa en grado aceptable

TOTAL DESACUERDO/NUNCA → Considera que su respuesta es total y ampliamente negativa

## **PREGUNTAS**

### **RELACIONADAS A LOS FACTORES DETERMINANTES DEL EMPLEO**

#### **INFORMAL**

1. **¿CREE USTED QUE LA FALTA DE EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA DE SUS TRABAJADORES (SEAN JÓVENES O ADULTOS) A**

**CONDICIONADO LA CELEBRACIÓN DE UN ACUERDO LABORAL  
SOLO VERBAL EN SU EMPRESA?**

MUY DE ACUERDO

DE ACUERDO

RARA VEZ

DESACUERDO

TOTAL DESACUERDO

**2. ¿CONSIDERA USTED QUE EL PERFIL (HOJA DE VIDA O CURRICULUM  
VITAE) DE SUS TRABAJADORES (JÓVENES O ADULTOS) FUE VITAL  
PARA LA REALIZACIÓN DE CONVENIOS O CONTRATOS FORMALES  
EN SU EMPRESA?**

MUY DE ACUERDO

DE ACUERDO

RARA VEZ

DESACUERDO

TOTAL DESACUERDO

**3. ¿PIENSA USTED QUE UN JOVEN TRABAJADOR BAJO MODALIDAD  
FORMATIVA EN SU EMPRESA ASUME SU RESPONSABILIDAD COMO  
TAL Y, POR TANTO, ADQUIERE EXPERIENCIA Y MEJORA SU NIVEL  
DE CONOCIMIENTOS?**

MUY DE ACUERDO

DE ACUERDO

RARA VEZ

DESACUERDO

TOTAL DESACUERDO

- 4. ¿CREE USTED QUE OTORGAR A SUS TRABAJADORES UN CONTRATO ESCRITO (FIJO) O VERBAL (INDETERMINADO) FORMAL, LES OFRECE MAYOR ESTABILIDAD LABORAL FRENTE A UN DESPIDO ARBITRARIO EN SU EMPRESA?**

MUY DE ACUERDO

DE ACUERDO

RARA VEZ

DESACUERDO

TOTAL DESACUERDO

- 5. ¿CONSIDERA USTED QUE MANTENER PERSONAL PERMANENTE EN LABORES DE LA ACTIVIDAD DEL NEGOCIO SIN UN CONTRATO (ESCRITO O VERBAL) LE HA OFRECIDO MAYORES BENEFICIOS ECONÓMICOS PARA SU EMPRESA?**

MUY DE ACUERDO

DE ACUERDO

RARA VEZ

DESACUERDO

TOTAL DESACUERDO

**6. ¿PIENSA USTED QUE EL “CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS” HA SIDO LA SALIDA PARA CONTRATAR TRABAJADORES EN LABORES DE CARÁCTER CONTINUO Y AFINES AL GIRO DEL NEGOCIO EN SU EMPRESA?**

MUY DE ACUERDO

DE ACUERDO

RARA VEZ

DESACUERDO

TOTAL DESACUERDO

**7. ¿CREE USTED QUE EL BAJO MONTO DE LA REMUNERACION MINIMA VITAL FIJADO ACTUALMENTE LE HA ESTIMULADO A CELEBRAR MAYORES CONTRATOS FORMALES EN SU EMPRESA?**

MUY DE ACUERDO

DE ACUERDO

RARA VEZ

DESACUERDO

TOTAL DESACUERDO

**8. ¿CONSIDERA USTED QUE EL SUELDO (SUBVENCIÓN O REMUNERACIÓN) MÍNIMO QUE PAGA MEDIANTE CONVENIO O ACUERDO CONTRACTUAL FORMAL (ESCRITO O VERBAL) ES JUSTO Y SUFICIENTE PARA EL BENEFICIARIO O TRABAJADOR (JOVEN O ADULTO) EN SU EMPRESA?**

- ( ) MUY DE ACUERDO
- ( ) DE ACUERDO
- ( ) RARA VEZ
- ( ) DESACUERDO
- ( ) TOTAL DESACUERDO

**9. ¿USTED PAGA POR DEBAJO DE LA RMV A LAS MUJERES EN SU EMPRESA POR TRATARSE DE LABORES MÁS DE OFICINA QUE DE ESFUERZO FÍSICO, QUE ES LO QUE MÁS NECESITA, Y POR ENDE PAGA MÁS A LOS HOMBRES EN ESTE TIPO DE TRABAJO?**

- ( ) SIEMPRE
- ( ) CASI SIEMPRE
- ( ) RARA VEZ
- ( ) CASI NUNCA
- ( ) NUNCA

**10. ¿CREE USTED QUE NO ES NECESARIO LLEVAR UN REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA (ENTRADA Y SALIDA) PARA MEDIR LA JORNADA LABORAL (ORDINARIA O CONVENCIONAL) DE LOS TRABAJADORES EN SU EMPRESA?**

- ( ) MUY DE ACUERDO
- ( ) DE ACUERDO
- ( ) RARA VEZ
- ( ) DESACUERDO

TOTAL DESACUERDO

**11. ¿ESTÁ USTED DE ACUERDO EN RECONOCER LAS HORAS EXTRAS DEL TRABAJO VOLUNTARIO DE SUS TRABAJADORES, EN SU OTORGAMIENTO (EMPLEADOR) Y PRESTACIÓN (TRABAJADOR), POR HECHOS FORTUITOS O DE FUERZA MAYOR EN SU EMPRESA?**

MUY DE ACUERDO

DE ACUERDO

RARA VEZ

DESACUERDO

TOTAL DESACUERDO

**12. ¿CONSIDERA USTED MEJOR PAGAR A SUS TRABAJADORES EL VALOR EFECTIVO DE UNA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO (8 HORAS O MENOR) CUANDO ESTOS LABOREN EN FECHAS DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO Y DIAS FERIADOS PARA ASÍ EVITAR LA TRIPLE REMUNERACIÓN?**

MUY DE ACUERDO

DE ACUERDO

RARA VEZ

DESACUERDO

TOTAL DESACUERDO

**13. ¿USTED CONSIDERA QUE NO ES OBLIGATORIO ESTABLECER POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A FIN DE EVITAR GASTOS REDUNDANTES EN SU EMPRESA?**

MUY DE ACUERDO

DE ACUERDO

RARA VEZ

DESACUERDO

TOTAL DESACUERDO

**14. ¿CREE USTED NECESARIO LA INCLUSIÓN EN PLANILLA DE SU PERSONAL DE TRABAJO PARA EL RECONOCIMIENTOS DE SUS DERECHOS Y BENEFICIOS EN PROTECCIÓN SOCIAL Y PREVISIONAL?**

MUY DE ACUERDO

DE ACUERDO

RARA VEZ

DESACUERDO

TOTAL DESACUERDO

**15. ¿CONSIDERA USTED QUE NO ES CONVENIENTE LLEVAR UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA RESPONDER INQUIETUDES DE FALTAS, PERMISOS, SANCIONES, BONIFICACIONES, ETC. EN SU EMPRESA?**

MUY DE ACUERDO

- DE ACUERDO
- RARA VEZ
- DESACUERDO
- TOTAL DESACUERDO

**16. ¿USTED CONSIDERA QUE LA BAJA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR EN SU EMPRESA ALIENTA A MANTENER ACUERDOS LABORALES QUE SE UBICAN AL MARGEN DE UN CONTRATO FORMAL?**

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- RARA VEZ
- DESACUERDO
- TOTAL DESACUERDO

**17. ¿USTED PROPORCIONA EN SU EMPRESA CAPACITACIÓN A SU PERSONAL A FIN DE MEJORAR SU PRODUCTIVIDAD E INGRESOS?**

- SIEMPRE
- CASI SIEMPRE
- RARA VEZ
- CASI NUNCA
- NUNCA

**18. ¿USTED CONTRATA TRABAJADORES CALIFICADOS PARA PROMOVER LA DISMINUCION DEL EMPLEO INFORMAL EN SU EMPRESA?**

SIEMPRE

CASI SIEMPRE

RARA VEZ

CASI NUNCA

NUNCA

**RELACIONADAS A LA EVASIÓN DE TRIBUTOS LABORALES**

**19. ¿USTED DESCONOCE FRENTE AL MTPE LOS CONVENIOS DE SUS BENEFICIARIOS CON MENOS INSTRUCCION Y EXPERIENCIA LABORAL (JÓVENES O ADULTOS EN PROCESO DE REINSERCIÓN LABORAL) PARA EVITAR EL RECONOCIMIENTO DE SUS BENEFICIOS LABORALES?**

SIEMPRE

CASI SIEMPRE

RARA VEZ

CASI NUNCA

NUNCA

**20. ¿USTED DA A CONOCER AL MTPE LOS CONTRATOS LABORALES Y DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DE SUS TRABAJADORES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES, RESPECTIVAMENTE, PARA EL RECONOCIMIENTO DE SUS DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES?**

SIEMPRE

CASI SIEMPRE

RARA VEZ

CASI NUNCA

NUNCA

**21. ¿USTED OTORGA UNA REMUNERACIÓN O SUBVENCIÓN ILEGAL A SUS TRABAJADORES O BENEFICIARIOS, RESPECTIVAMENTE HABLANDO, PARA DESCONOCER TRIBUTOS O BENEFICIOS LABORALES?**

SIEMPRE

CASI SIEMPRE

RARA VEZ

CASI NUNCA

NUNCA

**22. ¿CONOCE USTED QUE LAS HORAS EXTRAS DEL TRABAJO EN SOBRETIENTO QUE EFECTÚAN SUS TRABAJADORES CON OCASIÓN DE HECHO FORTUITO O FUERZA MAYOR TRAE CONSIGO EL AUMENTO DE TRIBUTOS LABORALES?**

- SIEMPRE
- CASI SIEMPRE
- RARA VEZ
- CASI NUNCA
- NUNCA

**23. ¿USTED RECIBE ASESORAMIENTO CONTINUO SOBRE LAS POLÍTICAS REGULATORIAS EN PROTECCIÓN SOCIAL Y PREVISIONAL DE LA QUE DEBEN GOZAR SUS TRABAJADORES EN SU EMPRESA?**

- SIEMPRE
- CASI SIEMPRE
- RARA VEZ
- CASI NUNCA
- NUNCA

**24. ¿USTED DEJA DE CONSIDERAR EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL PARA BENEFICIO SUYO CUANDO VE QUE ESTO INFLUYE EN EL AUMENTO DE SUS IMPUESTOS LABORALES PARA SU EMPRESA?**

- SIEMPRE
- CASI SIEMPRE
- RARA VEZ
- CASI NUNCA

NUNCA

**25. ¿USTED CREE QUE SU NIVEL DE ESTUDIOS LO HA AYUDADO A CONSIDERAR LOS DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES DE LOS BENEFICIARIOS CON MENOS INSTRUCCIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL (JÓVENES O ADULTOS EN PROCESO DE REINSERCIÓN LABORAL) EN SU EMPRESA?**

SIEMPRE

CASI SIEMPRE

RARA VEZ

CASI NUNCA

NUNCA

**26. ¿USTED CUMPLE CON PAGAR LOS TRIBUTOS LABORALES DE SUS TRABAJADORES CONTRATÁNDOLOS DE MANERA FORMAL (ESCRITA O VERBAL), EVITANDO EVADIR ESTOS IMPUESTOS PARA SU EMPRESA?**

SIEMPRE

CASI SIEMPRE

RARA VEZ

CASI NUNCA

NUNCA

**27. ¿USTED PAGA SUELDOS ACORDADOS CON SU TRABAJADOR EN DONDE LE RECONOCE LOS TRIBUTOS LABORALES, PERO ESTE**

**TERMINA PERCIBIENDO MÁS DE LO ESTIPULADO EN LOS CONTRATOS CON EL FIN DE ABARATAR COSTOS LABORALES?**

SIEMPRE

CASI SIEMPRE

RARA VEZ

CASI NUNCA

NUNCA

**28. ¿PAGA USTED LAS HORAS EXTRAS DEL TRABAJO EN SOBRETIEMPO QUE EFECTÚAN SUS TRABAJADORES CON OCASIÓN DE HECHO FORTUITO O FUERZA MAYOR A PESAR DE QUE ESTO CONLLEVE AL AUMENTO DE TRIBUTOS LABORALES?**

SIEMPRE

CASI SIEMPRE

RARA VEZ

CASI NUNCA

NUNCA

**29. ¿RECONOCE USTED QUE LOS PORCENTAJES DE LA PENSIÓN SOCIAL (ONP O AFP) Y EL SEGURO DE SALUD (ESSALUD O SIS) DE SUS TRABAJADORES SON MUY ELEVADOS Y SE HA VISTO OBLIGADO A PAGAR MONTOS MENORES, SIN PACTO EXPRESO, PARA DISMINUIR ESTOS TRIBUTOS, SIN IMPORTARLE QUE ESTOS AHORREN MENOS PREVISIONALMENTE?**

- SIEMPRE
- CASI SIEMPRE
- RARA VEZ
- CASI NUNCA
- NUNCA

**30. ¿USTED DEJA DE PAGAR IMPUESTOS LABORALES CUANDO LA PRODUCTIVIDAD LABORAL ES BAJA EN SU EMPRESA?**

- SIEMPRE
- CASI SIEMPRE
- RARA VEZ
- CASI NUNCA
- NUNCA

## ANEXO N° 02

### FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ITEMS	PUNTUACIONES					E#	TD	TI	TV
Item 1	5	4	3	2	1				
Item 2	1	2	3	4	5				
Item 3	1	2	3	4	5				
Item 4	1	2	3	4	5				
Item 5	5	4	3	2	1				
Item 6	5	4	3	2	1				
Item 7	1	2	3	4	5				
Item 8	1	2	3	4	5				
Item 9	5	4	3	2	1				
Item 10	5	4	3	2	1				
Item 11	1	2	3	4	5				
Item 12	5	4	3	2	1				
Item 13	5	4	3	2	1				
Item 14	1	2	3	4	5				
Item 15	5	4	3	2	1				
Item 16	5	4	3	2	1				
Item 17	1	2	3	4	5				
Item 18	1	2	3	4	5				
Item 19	1	2	3	4	5				
Item 20	1	2	3	4	5				
Item 21	5	4	3	2	1				
Item 22	1	2	3	4	5				
Item 23	1	2	3	4	5				
Item 24	5	4	3	2	1				
Item 25	1	2	3	4	5				
Item 26	1	2	3	4	5				
Item 27	5	4	3	2	1				
Item 28	1	2	3	4	5				
Item 29	5	4	3	2	1				
Item 30	5	4	3	2	1				

### ANEXO N°03

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### FACTORES DETERMINANTES DEL EMPLEO INFORMAL Y SU RELACIÓN CON LA EVASIÓN DE TRIBUTOS

#### LABORALES EN NEGOCIOS DE FERRETERÍA, REGIÓN TACNA, 2015

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	INDICADORES	TÉCNICAS Y APARTADO METODOLÓGICO	INSTRUMENTO
<p><b>Formulación interrogativa</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores determinantes del empleo informal y la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015?</p>	<p><b>Objetivo principal</b></p> <p>Determinar la relación entre los factores determinantes del empleo informal y la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Los factores que determinan el empleo informal guardan una relación con el nivel de evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.</p>	<p><b>Independiente</b></p> <p>X: Factores determinantes del empleo informal.</p> <p><b>Dependiente</b></p> <p>Y: Evasión de Tributos Laborales</p>	<p><b>Indicadores X:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación y experiencia</li> <li>▪ Falta de educación y experiencia laboral.</li> <li>▪ Perfil del trabajador.</li> <li>▪ Modalidad formativa.</li> </ul>	<p><b>Tipo y Nivel de estudio:</b></p> <p>Es de <b>tipo aplicada</b>, transformará el conocimiento puro en conocimiento útil.</p>	<p><b>Recolección de información:</b></p> <p>Se recurre a encuestas (técnica) mediante diseño de un <b>cuestionario</b> dirigido a los empresarios de negocios de ferretería de la región Tacna</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	INDICADORES	TÉCNICAS Y APARTADO METODOLÓGICO	INSTRUMENTO
<p><b>Problemas secundarios</b></p> <p>a) ¿Existirá una relación entre los trabajadores con menos educación y experiencia y la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015?</p> <p>b) ¿Existirá alguna relación entre la inestabilidad laboral del trabajador con la</p>	<p><b>Objetivos secundarios</b></p> <p>a) Demostrar que los trabajadores con menos experiencia y educación tienen relación con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.</p> <p>b) Comprobar si la inestabilidad en el trabajo informal guarda relación con la evasión de</p>	<p><b>Hipótesis secundarias</b></p> <p>a) Los trabajadores con menos experiencia y educación se relacionan con la evasión de tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.</p> <p>b) La inestabilidad en el trabajo informal sí guarda relación con la evasión de tributos</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estabilidad laboral <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contrato formal.</li> <li>▪ Sin contrato.</li> <li>▪ Contrato de Locación de Servicios.</li> </ul> </li> <li>- Niveles remunerativos <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Baja RMV.</li> <li>▪ Subvención y Remuneración</li> <li>▪ Diferencia salarial y tipo de sueldo.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Es de <b>Nivel descriptivo y correlacional</b>; descriptivo en el sentido de que busca descubrir y comprobar la posible asociación de las variables; y correlacional ya que los resultados de tales guardan relación.</p> <p><b>Técnica de investigación:</b></p> <p>Técnica de encuesta</p>	<p>Se apoya en una <b>ficha de recolección de datos</b> donde se recopilará toda la información.</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	INDICADORES	TÉCNICAS Y APARTADO METODOLÓGICO	INSTRUMENTO
<p>evasión de los tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015?</p> <p>c) ¿Los bajos sueldos del empleo informal guardan relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015?</p> <p>d) ¿La jornada de trabajo</p>	<p>tributos laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.</p> <p>c) Determinar si los bajos sueldos en el empleo informal se relaciona de con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.</p> <p>d) Demostrar que la jornada de</p>	<p>laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.</p> <p>c) Los bajos sueldos en el empleo informal sí guardan una relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.</p> <p>d) La jornada de trabajo</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornada de trabajo extraordinario</li> <li>▪ Registro de control de asistencia.</li> <li>▪ Horas extras.</li> <li>▪ Semanal obligatorio y días feriados.</li> <li>- Políticas regulatorias en protección social y previsional</li> <li>▪ Políticas de seguridad y salud.</li> <li>▪ Inclusión en planillas.</li> </ul>	<p><b>Recursos utilizados:</b></p> <p>Los recursos están conformados por fuentes de información virtual y física. La virtual, a través de: internet en forma de libros y documentos virtuales en PDF, y programas como Word, Excel y SPSS V.22. La física, por medio de libros y documentos de investigaciones relacionadas, también están los gastos de viáticos para desplegarse en</p>	

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	INDICADORES	TÉCNICAS Y APARTADO METODOLÓGICO	INSTRUMENTO
<p>extraordinario sin reconocimiento guardará relación con la evasión tributales en los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015?</p> <p>e) ¿La carencia de leyes de protección social y previsional en el trabajo informal guarda evasión de tributos laborales de los negocios</p>	<p>trabajo extraordinario sin reconocimiento guarda estrecha relación con la evasión de tributos laborales en los negocios de ferretería de la región de Tacna, año 2015.</p> <p>e) Determinar si la falta de leyes de protección social y previsional para el trabajador informal, se relaciona con la evasión de tributos</p>	<p>extraordinario sin reconocimiento guarda estrecha relación con la evasión de tributos laborales en los negocios de ferretería de la región de Tacna, año 2015.</p> <p>e) La falta de leyes de protección social y previsional para el trabajador informal sí guardan relación con la evasión tributaria</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reglamento interno de trabajo</li> <li>- Nivel de productividad laboral</li> <li>▪ Acuerdos laborales al margen del empleo formal.</li> <li>▪ Capacitación laboral.</li> <li>▪ Contratación de trabajadores calificados.</li> </ul> <p><b>Indicadores Y:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento tributario</li> <li>- Cultura tributaria</li> </ul>	<p>la zona de investigación y las organizaciones que facilitan la información (SUNAT).</p>	

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	INDICADORES	TÉCNICAS Y APARTADO METODOLÓGICO	INSTRUMENTO
<p>de ferretería en la región de Tacna, año 2015?</p> <p>f) ¿La baja productividad laboral del trabajador informal tendrá alguna relación con la evasión tributaria laboral con los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015?</p>	<p>laborales de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.</p> <p>f) Conocer si la baja productividad laboral del trabajador informal se relaciona con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.</p>	<p>laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.</p> <p>f) El bajo nivel de productividad laboral que desarrolla el trabajo informal tiene relación con la evasión tributaria laboral de los negocios de ferretería en la región de Tacna, año 2015.</p>				

## ANEXO N° 04

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para determinar el grado de confiabilidad tanto del cuestionario como de la ficha de datos, primero se determinó una muestra piloto de 10 negocios del rubro, los cuales pasaron a contestar las preguntas de la encuesta realizada y luego se llevaron a la ficha de datos de manera preliminar. Seguidamente se distribuyeron las preguntas a razón de variables e indicadores para establecer escalas y rangos.

ITEM	ENCUESTAS										TD	TI	TV	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
01	4	4	1	4	4	5	4	4	4	2	3.60	9.20	52.40	
02	5	4	1	4	4	2	4	4	4	2	3.40			
03	2	3	2	2	2	2	2	2	4	1	2.20			
04	3	4	3	3	1	2	4	3	2	4	2.90	7.40		
05	1	2	3	2	2	1	1	3	4	2	2.10			
06	1	2	2	2	2	5	1	3	4	2	2.40			
07	3	2	2	2	2	5	3	2	2	2	2.50	8.50		
08	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3.40			
09	3	2	5	2	2	2	3	2	3	2	2.60			
10	4	4	2	4	4	2	4	4	1	5	3.40	9.80		
11	3	4	2	2	4	5	3	4	1	3	3.10			
12	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3.30			
13	3	4	2	4	4	1	4	4	5	5	3.60	10.50		
14	5	4	4	4	4	1	5	5	5	5	4.20			
15	2	2	2	3	2	2	4	3	2	5	2.70			
16	3	4	2	4	4	5	2	4	1	3	3.20	7.00		
17	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1.90			
18	1	2	2	2	2	4	2	1	1	2	1.90			
19	1	2	3	2	2	4	3	3	2	5	2.70	14.00		28.40
20	1	1	1	2	4	4	3	2	1	3	2.20			
21	2	3	1	4	2	2	2	3	4	4	2.70			

ITEM	ENCUESTAS										TD	TI	TV
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
22	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1.30	14.40	
23	2	1	1	3	2	1	1	2	1	4	1.80		
24	4	4	2	1	4	1	2	5	5	5	3.30		
25	2	2	1	5	3	2	4	3	1	1	2.40		
26	1	1	1	1	1	5	3	2	5	3	2.30		
27	4	4	1	1	2	1	3	1	1	5	2.30		
28	1	1	1	1	2	4	2	3	1	4	2.00		
29	4	4	5	3	2	1	4	3	5	5	3.60		
30	1	1	1	1	2	1	4	2	1	4	1.80		

### DISTRIBUCIÓN DE PREGUNTAS SEGÚN VARIABLE

PREGUNTAS PARA LA VARIABLE "X"			PREGUNTAS PARA LA VARIABLE "Y"		
Nº DE PREGUNTAS	PUNTAJES	RESULTADOS	Nº DE PREGUNTAS	PUNTAJES	RESULTADOS
18	5	90	12	5	60
18	1	18	12	1	12
DIFERENCIA		72	DIFERENCIA		48
Nº DE ESCALAS		3	Nº DE ESCALAS		3
RANGO		24	RANGO		16

### DISTRIBUCIÓN DE PREGUNTAS SEGÚN INDICADOR

PREGUNTAS PARA INDICADORES DE "X"			PREGUNTAS PARA INDICADORES DE "Y"		
Nº DE PREGUNTAS	PUNTAJES	RESULTADOS	Nº DE PREGUNTAS	PUNTAJES	RESULTADOS
3	5	15	6	5	30
3	1	3	6	1	6
DIFERENCIA		12	DIFERENCIA		24
Nº DE ESCALAS		3	Nº DE ESCALAS		3
RANGO		4	RANGO		8

## DISTRIBUCIÓN DE ESCALAS Y RANGOS SEGÚN INDICADORES Y VARIABLES

### ESCALAS INDICADOR VI

RANGO	NIVEL DE EMPLEO INFORMAL
3-7	BAJO EMPLEO INFORMAL
8-11	REGULAR EMPLEO INFORMAL
12-15	ALTO EMPLEO INFORMAL

### ESCALAS VARIABLE X

RANGO	NIVEL DE EMPLEO INFORMAL
18-42	BAJO EMPLEO INFORMAL
43-66	REGULAR EMPLEO INFORMAL
67-90	ALTO EMPLEO INFORMAL

### ESCALAS INDICADOR VD

RANGO	NIVEL DE EVASIÓN TRIBUTARIA LABORAL
6-14	BAJA EVASIÓN TRIBUTARIA
15-22	REGULAR EVASIÓN TRIBUTARIA
23-30	ALTA EVASIÓN TRIBUTARIA

### ESCALAS VARIABLE Y

RANGO	NIVEL DE EVASIÓN TRIBUTARIA LABORAL
12-28	BAJA EVASIÓN TRIBUTARIA
29-44	REGULAR EVASIÓN TRIBUTARIA
45-60	ALTA EVASIÓN TRIBUTARIA

## **ANEXO N° 05**

### **VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

Para validar el cuestionario se recurrió a un formato de validación, cuyos ítems se relacionaban con los indicadores de cada variable, éstos están definidos por puntajes, bajo la escala de LIKERT, de 5 a 1 los positivos y de 1 a 5 los negativos. Dicho formato además pasó por un Juicio de Expertos de 3 peritos en la materia, para evaluar cada ítem de acuerdo a su pertinencia teórica, objetiva y con relación al indicador, asimismo valoraron el tipo de pregunta y la redacción. Esta evaluación se rige por el “Método Delphi”, según Martínez A. (2001), los resultados de la investigación se enviarán en forma de cuestionarios a expertos, que recibirán afirmaciones (adecuadas o inadecuadas para el caso presente) para que les asignen puntos, las cuales se procesan y se reenvían con la calificación media del grupo a cada experto y la suya propia, con el fin de que se considere una reevaluación para obtener un consenso y una sólida investigación.

**ANEXO N° 06**

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO**

<b>TÍTULO</b>		<b>FACTORES DETERMINANTES DEL EMPLEO INFORMAL Y SU RELACIÓN CON LA EVASIÓN DE TRIBUTOS LABORALES EN NEGOCIOS DE FERRETERÍA, REGIÓN TACNA, 2015</b>											
<b>VARIABLE</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>CARACTERÍSTICAS DEL ANÁLISIS DEL INDICADOR (DIMENSIONES)</b>	<b>ITEM</b>	<b>PERTINENCIA</b>						<b>TIPO DE PREGUNTA</b>		<b>REDACCIÓN</b>	
				<b>TEÓRICO</b>		<b>OBJETIVOS</b>		<b>INDICADOR</b>		<b>A</b>	<b>I</b>	<b>A</b>	<b>I</b>
				<b>A</b>	<b>I</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>A</b>	<b>I</b>				
<b>Factores determinantes del empleo informal</b>	<b>Educación y experiencia</b>	Falta de educación y experiencia laboral	01										
		Perfil del trabajador	02										
		Modalidad formativa	03										
	<b>Estabilidad laboral</b>	Contrato formal	04										
		Sin contrato	05										
		Contrato de Locación de Servicios	06										
	<b>Niveles remunerativos</b>	Baja RMV	07										
		Subvención y remuneración	08										
		Diferencia salarial y tipo de sueldo	09										
	<b>Jornada de Trabajo Extraordinaria</b>	Registro de control de asistencia	10										
		Horas extras	11										
		Semanal obligatorio y días feriados	12										

TÍTULO		FACTORES DETERMINANTES DEL EMPLEO INFORMAL Y SU RELACIÓN CON LA EVASIÓN DE TRIBUTOS LABORALES EN NEGOCIOS DE FERRETERÍA, REGIÓN TACNA, 2015											
VARIABLE	INDICADORES	CARACTERÍSTICAS DEL ANÁLISIS DEL INDICADOR (DIMENSIONES)	ÍTEM	PERTINENCIA						TIPO DE PREGUNTA		REDACCIÓN	
				TEÓRICO		OBJETIVOS		INDICADOR		A	I	A	I
				A	I	A	I	A	I				
Factores determinantes del empleo informal	Políticas regulatorias en Protección Social y Previsional	Políticas de Seguridad y Salud	13										
		Inclusión en Planillas	14										
		Reglamento Interno de Trabajo	15										
	Nivel de productividad laboral	Acuerdos laborales al margen del empleo formal	16										
		Capacitación laboral	17										
		Contratación de trabajadores calificados	18										
Evasión de Tributos Laborales	Conocimiento Tributario	Educación y experiencia	19										
		Estabilidad Laboral	20										
		Niveles remunerativos	21										
		Jornada de Trabajo Extraordinaria	22										
		Políticas regulatorias en Protección Social y Previsional	23										
		Nivel de productividad laboral	24										
	Cultura Tributaria	Educación y experiencia	25										
		Estabilidad Laboral	26										
		Niveles remunerativos	27										
		Jornada de Trabajo Extraordinaria	28										
		Políticas regulatorias en Protección Social y Previsional	29										
		Nivel de productividad laboral	30										

