

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

**EL INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA
VITAL Y SU IMPACTO EN LA INFORMALIDAD EN LOS
CONTRATOS LABORALES DE LAS MYPES DEL
SECTOR TRANSPORTE DE CARGA DEL DISTRITO DE
SAN MARTÍN DE PORRES 2021-2022**

PRESENTADO POR
**CELSO RAUL FLORES ROMERO
LUIS FERNANDO ROJAS PICON**

ASESORA
ARLENE PRADO AYALA

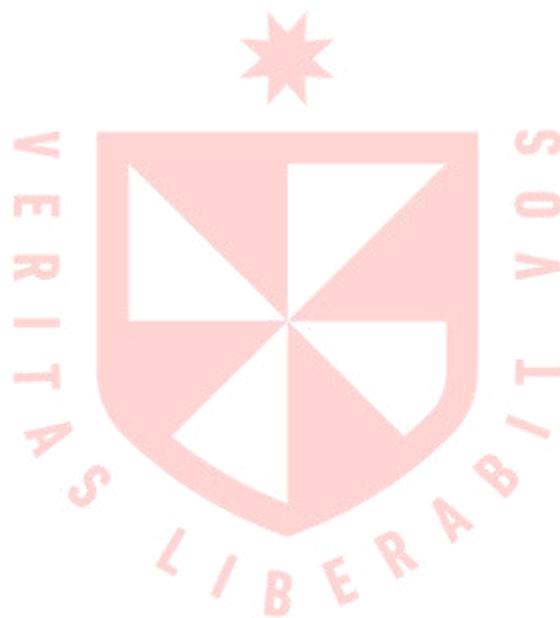
TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
ECONOMÍA DE LAS MICROS Y PEQUEÑAS EMPRESAS

LIMA – PERÚ

2023



CC BY

Reconocimiento

El autor permite a otros distribuir y transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra, incluso con fines comerciales, siempre que sea reconocida la autoría de la creación original

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**EL INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL Y SU
IMPACTO EN LA INFORMALIDAD EN LOS CONTRATOS
LABORALES DE LAS MYPES DEL SECTOR TRANSPORTE DE
CARGA DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES 2021-2022**

PRESENTADO POR

FLORES ROMERO, CELSO RAUL

ROJAS PICON, LUIS FERNANDO

ASESOR(A)

Mag. PRADO AYALA, ARLENE

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ECONOMÍA DE LAS MICROS Y PEQUEÑAS EMPRESAS

LIMA, PERÚ

2023

**EL INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL Y SU IMPACTO EN LA
INFORMALIDAD EN LOS CONTRATOS LABORALES DE LAS MYPES DEL
SECTOR TRANSPORTE DE CARGA DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE
PORRES 2021-2022**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Mag. ARLENE PRADO AYALA

MIEMBROS DEL JURADO:

PRESIDENTE:

Dr. JUAN AMADEO ALVA GÓMEZ

SECRETARIO:

Dra. MARIA EUGENIA VÁSQUEZ GIL

MIEMBRO DE JURADO:

Dr. SABINO TALLA RAMOS

DEDICATORIA

A Dios, por ser nuestra guía y fuerza, por permitirnos culminar esta tesis y brindarnos salud e inteligencia.

A nuestros padres, por darnos la oportunidad de ser profesionales, por su apoyo constante, por sus consejos e inculcarnos valores para ser personas correctas y con deseos de superación.

AGRADECIMIENTO

El resultado de este trabajo de investigación es dedicado a nuestros padres por ser quienes nos motivaron a seguir adelante a pesar de todos los obstáculos que se nos presentaron durante la realización de nuestro proyecto. También a los Doctores, quienes nos motivaron para lograr nuestras metas profesionales y de superación, que han sido nuestra guía en la realización de la presente investigación.

ÍNDICE

TITULO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.1.1 Delimitación de la Investigación	6
1.2 Formulación del problema	7
1.2.1 Problema general	7
1.2.2 Problemas específicos	7
1.3 Objetivos de la investigación.....	8
1.3.1 Objetivo general.....	8
1.3.2 Objetivos específicos.....	8
1.4 Justificación de la Investigación	8
1.4.1 Importancia de la investigación.....	9

1.4.2 Viabilidad de la investigación	9
1.5 Limitaciones	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 Antecedentes de la investigación	11
2.1.1 Antecedentes nacionales	11
2.1.2 Antecedentes Internacionales	14
2.2 Bases Teóricas	17
2.2.1 Incremento de la Remuneración Mínima Vital	18
2.2.1.1 Marco Histórico.....	18
2.2.1.2 Marco Legal.....	19
2.2.1.3 Bases Teóricas	20
2.2.2 Informalidad en los contratos laborales	22
2.2.2.1 Marco Histórico.....	22
2.2.2.2 Marco Legal.....	23
2.2.2.3 Bases Teóricas	29
2.3 Definición de Términos.....	31
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	33
3.1 Hipótesis General.....	33
3.2 Hipótesis Específicas.....	33
3.3 Operacionalización de variables	34
3.3.1 Variable Independiente (X):.....	34
3.3.2 Variable Dependiente (Y)	35
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	36
4.1 Diseño Metodológico	36
4.1.1 Tipo de Investigación	36
4.1.2 Nivel de Investigación.....	36
4.1.3 Método de Investigación	36
4.1.4 Diseño de Investigación.....	37
4.1.5 Enfoque.....	37
4.2 Población y Muestra	37
4.2.1 Población.....	37
4.2.2 Muestra.....	38

4.3 Técnicas para la recolección de datos.....	41
4.3.1 Técnica.....	41
4.3.2 Instrumentos.....	42
4.3.3 Procedimiento de comprobación de validez y confiabilidad de los instrumentos.....	42
4.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	44
4.4.1. Técnica de Estadística Descriptiva.....	44
4.4.2. Técnica de Estadística Inferencial.....	44
4.5 Aspectos Éticos.....	44
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....	46
5.1 Presentación.....	46
5.2. Interpretación de los Resultados.....	47
5.3 Contratación de hipótesis.....	62
5.3.1 Hipótesis general.....	62
5.3.2 Hipótesis Específica (a).....	67
5.3.3 Hipótesis específica (b).....	75
5.3.4 Hipótesis específica (c).....	79
CAPÍTULO VI DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	84
6.1. DISCUSIÓN.....	84
6.2 CONCLUSIONES.....	87
6.3 RECOMENDACIONES.....	88
REFERENCIAS.....	90
ANEXOS.....	95
ANEXO N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	96
ANEXO N° 02 CALCULO DEL ALFA DE CRONBACH MEDIANTE EXCEL.....	97
ANEXO N° 03 ENCUESTA.....	98
ANEXO N° 04 DESCODIFICACION DE LAS MYPES.....	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Diferencia de los beneficios sociales de acuerdo a su régimen laboral ..	2
Tabla N° 2 Diferencia del costo de planilla por el incremento de la remuneración mínima vital.....	3
Tabla N° 3 Las infracciones laborales del régimen MYPE.....	5
Tabla N° 4 Evolución de la Remuneración Mínima Vital de 1992 - 2022.....	18
Tabla N° 5 Infracciones laborales	28
Tabla N° 6 Operacionalización de la variable independiente.....	34
Tabla N° 7 Operacionalización de la variable dependiente.....	35
Tabla N° 8 Población considera para encuestas.....	38
Tabla N° 9 Muestra considerada para la aplicación de la encuesta.....	41
Tabla N° 10 Resumen procesamiento de datos.....	42
Tabla N° 11 Prueba del alfa de Cronbach.....	43
Tabla N° 12 Rangos de nivel de confiabilidad.....	43
Tabla N° 13 Registro en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE).....	48
Tabla N° 14 Remuneración de los trabajadores relacionados a la prestación del servicio.....	49
Tabla N° 15 Cumplimiento de las vacaciones a los trabajadores	50
Tabla N° 16 Cumplimiento de la gratificación y CTS a los trabajadores.....	51
Tabla N° 17 Variación del costo de ESSALUD	52
Tabla N° 18 Omisión de los seguros laborales a los trabajadores	53
Tabla N°19 Incremento de la remuneración mínima vital.....	54

Tabla N° 20 Régimen laboral relacionado con Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE).....	55
Tabla N° 21 Procedimiento de formalización de los trabajadores.....	56
Tabla N° 22 Sanción con multa leve.....	57
Tabla N° 23 Sanción con multa grave.....	58
Tabla N° 24 Capacidad de pago con relación a los beneficios de los trabajadores	59
Tabla N° 25 Situación económica.....	60
Tabla N° 26 Incremento de la remuneración mínima vital con relación a la informalidad de los contratos laborales.....	61
Tabla N° 27 Resumen del procesamiento de datos hipótesis principal.....	64
Tabla N° 28 Incremento de la remuneración mínima vital vs informalidad en los contratos laborales	65
Tabla N° 29 Pruebas de chi cuadrado hipótesis principal.....	66
Tabla N° 30 La legislación laboral incide en el registro de los trabajadores de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.....	69
Tabla N° 31 Valores esperados calculados a partir de los datos observados de la tabla N° 30.....	71
Tabla N° 32 Resumen de procesamiento de casos hipótesis específica 1.....	73
Tabla N° 33 Planeamiento de la legislación laboral vs registro del trabajador	74
Tabla N° 34 Pruebas de chi cuadrado hipótesis específica 1	75
Tabla N° 35 Resumen de procesamiento de casos hipótesis específica 2.....	76
Tabla N° 36 Beneficios sociales vs infracciones.....	77
Tabla N° 37 Pruebas de chi cuadrado hipótesis específica 8	78
Tabla N° 38 Resumen de procesamiento de datos hipótesis específica 3.....	80
Tabla N° 39 Cumplimiento de obligaciones laborales VS Capacidad contributiva .	81
Tabla N° 40 Pruebas de chi cuadrado hipótesis específica 3	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°01	48
Figura N°02	49
Figura N°03	50
Figura N°04	51
Figura N°05	52
Figura N°06	53
Figura N°07	54
Figura N°08	55
Figura N°09	56
Figura N°10	57
Figura N°11	58
Figura N°12	59
Figura N°13	60
Figura N°14	61
Figura N°15 Prueba de Chi cuadrado hipótesis principal.....	67
Figura N° 16 Prueba de Chi cuadrado hipótesis especifica 1	72
Figura N° 17 Prueba de Chi cuadrado hipótesis especifica 2	79
Figura N° 18 Prueba de Chi cuadrado hipótesis especifica 3	83

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “El incremento de la remuneración mínima vital y su impacto en la informalidad en los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres 2021-2022”, tuvo como finalidad determinar si el incremento de la remuneración mínima vital influye en la informalidad de los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

Por su naturaleza, la presente tesis reúne las características para ser considerada como una investigación descriptiva. La investigación es de tipo aplicada, ya que los resultados podrán ser puestos en práctica por las empresas de nuestra muestra. El diseño metodológico empleado fue no experimental, en el nivel descriptivo-correlacional. El estudio se desarrolló con una investigación de campo mediante la

técnica de la encuesta, estructurada en 14 preguntas cerradas de escala tipo Likert. La población estuvo conformada por las empresas de transporte de carga ubicadas en el distrito de San Martín de Porres. La muestra se delimitó a 12 empresas del distrito de San Martín de Porres siendo encuestados el gerente, contador y los trabajadores de cada empresa, con el objetivo de obtener información clave respecto al impacto que genera el incremento de la remuneración mínima vital. Los resultados del trabajo de campo mostraron que el incremento de la remuneración mínima vital influye en la informalidad de los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres, con lo cual pretendemos plantear recomendaciones para reducir la informalidad en los contratos laboral es tomando en cuenta los ingresos y gastos, los gastos deducibles y no deducibles de acuerdo a Ley, evaluando los regímenes tributarios que se encuentran en las MYPES y analizando el trasfondo que implica el incremento de la remuneración mínima vital en a los empresarios del sector de transportes de carga.

Palabras claves: informalidad laboral, fiscalización laboral, situación económica, precariedad laboral, condiciones de trabajo y desarrollo económico.

ABSTRACT

The present research work entitled "The increase in the minimum vital remuneration and its impact on informality in the labor contracts of the MYPES in the cargo transport sector of the district of San Martín de Porres 2021-2022", had as its purpose to determine if the increase of the minimum vital remuneration influences the informality of the labor contracts of the MYPES of the cargo transport sector of the district of San Martín de Porres.

Due to its nature, this study meets the characteristics to be considered as a descriptive investigation. The research is of an applied type, since the results can be put into practice by the companies in our sample. The methodological design used was non-experimental, at the descriptive-correlational level. The study was developed with a field investigation using the survey technique, structured in 14 closed questions on a

Likert-type scale. The population was made up of freight transport companies located in the district of San Martín de Porres. The sample was delimited to 12 companies in the district of San Martín de Porres, the manager, accountant and workers of each company being surveyed, with the aim of obtaining key information regarding the impact generated by the increase in the minimum vital remuneration. The results of the field work showed that the increase in the minimum vital remuneration influences the informality of the labor contracts of the MYPES in the freight transport sector of the district of San Martín de Porres, with which we intend to propose recommendations to reduce informality in labor contracts taking into account income and expenses, deductible and non-deductible expenses according to Law, evaluating the tax regimes found in MYPES and analyzing the background that implies the increase in the minimum vital remuneration in the entrepreneurs of the freight transport sector.

Keywords: labor informality, labor inspection, economic situation, job insecurity, working conditions and economic development.

PAPER NAME	AUTHOR
TESIS_FLORES ROMERO CELSO RAUL_R OJAS PICON LUIS FERNANDO.docx	LUIS FERNANDO ROJAS PICON

WORD COUNT	CHARACTER COUNT
19697 Words	104786 Characters

PAGE COUNT	FILE SIZE
136 Pages	1.7MB

SUBMISSION DATE	REPORT DATE
Nov 19, 2022 1:10 AM GMT-5	Nov 19, 2022 1:16 AM GMT-5

● **19% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 17% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 11% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded text blocks

INTRODUCCIÓN

En el Perú, la evolución de la remuneración mínima vital ha ido en aumento, este siempre ha sido una de las mayores dificultades para las empresas, pues que su incremento impacta financieramente a los empresarios, puesto que esta medida se da de forma apresurada y muchas veces es una forma populista tomada por los presidentes de aumentar su porcentaje respaldo del pueblo, la falta de entendimiento por parte de los empresarios de los gastos deducibles que implica la planilla y que este ayude a incrementar sus beneficios para ambas partes, por el contrario, el desconocimiento conlleva a muchos empresarios a incurrir en la informalidad laboral puesto que consideran que es un gasto no recuperable por ende significa un gasto extra para ellos y menor margen de utilidades siendo el gasto total por pagar de la planilla son sumas elevadas de lo que antes del incremento de la remuneración mínima vital se pagaba .

La presente investigación titulada “El incremento de la remuneración mínima vital y su impacto en la informalidad en los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres, 2021-2022”, tiene como objetivo, demostrar cómo el incremento de la remuneración mínima vital influye en la informalidad de los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres, mediante un análisis de las distintas opciones mostramos a los empresarios los beneficios que brinda según la ley establecida y establecer una propuesta instructiva del proceso de formalización de los trabajadores.

Por lo que para solucionar la problemática identificada y el contraste de los objetivos planteados el presente trabajo de investigación se ha estructurado en 6 capítulos:

Capítulo I - Planteamiento del Problema, se presenta la descripción de la realidad problemática como soporte de la investigación, se plantean los objetivos generales y específicos, la justificación, importancia, viabilidad y limitaciones de la investigación.

Capítulo II - Marco Teórico, donde se desarrolla los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y la definición de términos.

Capítulo III – Hipótesis y Variables, donde se formula la hipótesis general, las hipótesis secundarias y la Operacionalización de variables.

Capítulo IV - Metodología, donde se especifica el tipo, diseño, método y el nivel de investigación, seguido de la población y muestra elegida, las técnicas de

recolección de datos, técnicas para el procesamiento y análisis de la información y aspectos éticos aplicados.

Capítulo V - Análisis de los Resultados mostrando los hallazgos más resaltantes.

Capítulo VI – Discusión, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente presentamos las fuentes bibliográficas y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La importancia que tienen las micro y pequeñas empresas (MYPES) en el Perú es clave para su economía, según la referencia de la Sociedad de Comercio Exterior, Comex, al finalizar el año 2021, de todas las empresas existentes en el país, las MYPES representan el 97%, lamentablemente del total de MYPES (más de 2 millones) un 83.3% operan en la informalidad, en tanto muchas MYPES “formales” en la práctica realizan acciones informales, como el no registro de trabajadores en planilla para no tener que pagar los beneficios sociales, siendo para el caso de las microempresas (con ingresos netos de hasta 150 UIT, Unidad Impositiva Tributaria, al año), se deja de pagar vacaciones, seguro SIS (Seguro Integral de Salud) o ESSALUD (Seguro Social de Salud) y de darse el caso la indemnización por despido arbitrario; en tanto las pequeñas empresas (con ingresos netos de hasta 1700 UIT al año) corresponde además la retribución de gratificaciones, CTS (Compensación por tiempo de servicios), utilidades en caso exista más de 20 trabajadores. Tal como puede apreciarse en el siguiente

cuadro, las diferencias de beneficios sociales que existen según los regímenes laborales existentes en nuestro país.

Tabla Nº 1 Diferencia de los beneficios sociales de acuerdo a su régimen laboral

Régimen laboral/ Beneficios sociales	Asignación familiar	Gratificaciones legales	CTS	Utilidades	Seguro vida
D.L 728	sí	sí	sí	sí	sí
D.L 276	sí	sí (aguinaldo)	sí (bono)	no	sí
D.L 1057	no	sí (aguinaldo)	no	no	sí
Construcción civil	no, pero escolaridad	sí	sí	sí	sí
Micro empresa	no	no	no	sí (tiene más de 20 trabajadores)	sí
Pequeña empresa	no	sí	sí	sí (tiene más de 20 trabajadores)	sí
Tiempo parcial	sí	sí	no	sí	sí

Fuente: Arce (2021).

En este contexto el Gobierno dispuso incrementar la Remuneración Mínima Vital (RM V) a S/. 1025, Decreto Nº 003-2022-TR, como medida ante el aumento de la inflación a causa de la crisis económica post pandemia del Covid-19, con lo cual se beneficia a 1.4 millones de trabajadores según cifras del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla N° 2 Diferencia del costo de planilla por el incremento de la remuneración mínima vital

	REGIMEN MYPE				DIFERENCIA
	D.S. 004-2018-TR		D.S. 003-2022-TR		
	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	
SUELDO	930.00	930.00	1025.00	1025.00	9.27%
VACACIONES	465.00	465.00	512.50	512.50	4.63%
AFP O ONP	120.90	120.90	133.25	133.25	1.2%
ESSALUD O SIS	83.70	83.70	92.25	92.25	0.83%
GRATIFICACION	-	465.00	-	512.50	4.63%
CTS	-	465.00	-	512.50	4.63%
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO (POR AÑO)	310.00	620.00	341.70	683.40	5.96%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuadro.
Elaboración propia

En consecuencia este incremento de S/.930 a S/.1025 afecta el cumplimiento de las obligaciones laborales que tiene un empleador, ya que por cada trabajador formal que percibe la remuneración mínima vital, aumenta el costo de la planilla, en detalle tenemos que el sueldo tiene un incremento de 9.27%, las vacaciones un 4.63%, ESSALUD o SIS un 0.83% y la indemnización por despido un 5.96%, en el asunto de las pequeñas empresas se incrementó la gratificación en 4.63% y en la CTS un 4.63%, siendo esta situación una de las grandes dificultades que tienen los empleadores del sector transporte de carga para formalizar a sus trabajadores, en cambio de ello buscan artilugios para aminorar el costo de planilla y muchos de estos optan por la informalidad.

En el rubro transporte de carga gran parte de los costos son generados por el pago de los combustibles para los recorridos que realizan, gastos de reparación y mantenimiento de vehículos, representando un aproximado de más del 70%, en tanto en el costo de la planilla, para el pago a los trabajadores se da la

situación que, se considera en registro formal a los choferes, puesto que son objeto de control en los trayectos realizados por parte de la Superintendencia de Transporte terrestre de Personas, Cargas y Mercancías (SUTRAN), y teniendo no registrados en su mayoría al personal que realiza actividades de manejo de cargas (logística), puesto que ellos normalmente trabajan por jornal, siendo estos trabajadores informales afectados por no contar estabilidad laboral, en tanto para la Administración Tributaria como no tiene registrados a dichos trabajadores en las planillas no hay un apoyo hacia ellos a través de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL); esta situación se da debido a que las empresas buscan obtener más ganancias, mediante la reducción de egresos por las operaciones realizadas, no estando acorde a su capacidad contributiva, tienen un escaso conocimiento de las deducciones del gasto de la planilla sobre el impuesto a la renta anual que el fisco otorga.

Se ha podido identificar que en el distrito de San Martín de Porres, existen 48 MYPES en el sector de transporte de carga, las cuales vienen incurriendo en diferente medida en malas prácticas laborales antes descritas, en consecuencia corren el riesgo que ante una fiscalización sean sancionadas con multas administrativas, estas infracciones laborales se rigen por el D.S. N° 019-2006-TR (29.10.06), el mismo que se actualizó en 11 artículos mediante DS 014-2021-TR, siendo escalonado por la gravedad de los incumplimientos de sus obligaciones, teniendo las MYPES una alta incidencia, un 43.7% del sector de transporte de carga cometen las infracciones reiteradamente.

Tabla N° 3 Las infracciones laborales del régimen MYPE.

MULTAS LABORALES EN SOLES – AÑO 2021
(DS 008-2020-TR)

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	198	220	308	352	396	484	616	704	792	1.012
Grave	484	616	704	792	880	1.100	1.276	1.496	1.672	2.992
Muy grave	1.012	1.100	1.276	1.408	1.584	1.804	2.068	2.376	2.664	2.992
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	396	616	792	1.012	1.408	1.980	2.684	3.652	4.444	9.900
Grave	1.980	2.596	3.388	4.268	5.544	7.128	9.196	10.692	12.364	44.005
Muy grave	3.388	4.356	5.632	7.216	9.416	12.100	15.664	19.008	21.780	33.660

Fuente: Cámara de Comercio de Lima (2021)

Las empresas ven un camino alternativo el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y optan por la informalidad, incluso realizan prácticas elusivas como crear varias empresas para aminorar los tributos y acogerse a los beneficios que brinda la legislación laboral de las microempresas, el último análisis realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INEI), nos informa que el 76.8% de los trabajadores se localizan en la informalidad estando en la escala más elevada de los últimos 11 años, por otro lado tenemos los beneficios que implican la informalidad y que los empleadores se benefician con ellos, como ejemplo la suspensión perfecta de labores, con la que los empleadores de las MYPES lograron reducir el costo de la planilla, sacando ventaja al Decreto de Urgencia 038-2020, el cual dio un subsidio por medio ESSALUD, que concedió un apoyo económico de S/760 por una duración de tres meses como máximo a los trabajadores en el periodo 2021.

En consecuencia, la investigación busca realizar una identificación de los problemas que surge para la formalización de los colaboradores formales en el

sector transporte de carga a efecto del incremento de la remuneración mínima vital que el Estado implementó a partir de mayo del año 2022.

1.1.1 Delimitación de la Investigación

Ante la problemática descrita, el estudio se realizó en los siguientes aspectos:

a. Delimitación espacial.

El análisis se llevó a cabo en las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

b. Delimitación temporal.

El periodo que se llevó a cabo la investigación comprende los años 2021-2022, porque en ese lapso de tiempo se dio la variación de la remuneración mínima vital.

c. Delimitación social.

La presente investigación se aplicó el procedimiento de la información a contadores, gerentes, así como al personal directamente relacionado al costo de planilla de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres, año 2021-2022.

d. Delimitación conceptual

Incremento de la remuneración mínima vital. La Remuneración Mínima Vital (RMV) es la cantidad mínima de dinero que recibe un trabajador formal, el cual se incrementó de S/930 a S/1025 soles, a partir del 1 de mayo del 2022, este monto sirve de base para calcular aportaciones y beneficios laborales del trabajador. (Ministerio de trabajo y promoción del Empleo)

Informalidad en los contratos laborales. Viene a darse en las MYPES que operan fuera de las normas legales vigentes, además debemos incluir a las que realizan acciones elusivas y evasivas al control de la Administración Tributaria; teniendo como común denominador el incumplimiento del marco normativo laboral, reglamentos u algún tipo de control de la actividad económica. (Ministerio de trabajo y promoción del Empleo)

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo el incremento de la Remuneración Mínima Vital influye en la informalidad de los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿De qué manera la legislación laboral incide en el registro de los trabajadores de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres?
- b. ¿En qué medida los beneficios sociales inciden en las infracciones de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres?
- c. ¿En qué medida el cumplimiento de las obligaciones laborales incide en la capacidad contributiva de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar si el incremento de la Remuneración Mínima Vital influye en la informalidad en los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Determinar si la legislación laboral incide en el registro de los trabajadores de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.
- b. Evaluar si los beneficios sociales inciden en las infracciones en las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.
- c. Establecer si el cumplimiento de las obligaciones laborales incide en la capacidad contributiva en las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

1.4 Justificación de la Investigación

La presente investigación fue motivada por la situación laboral de informalidad de muchas personas que se localiza trabajando en las MYPES del sector transporte, que si bien es cierto “cumplen” en parte con las normativas vigentes, tienen prácticas informales sobre todo en el ámbito laboral, quizás con la premisa de que tener un trabajador con todos sus beneficios de acuerdo a ley representa un gasto muy fuerte, no considerando las contingencias de ser sancionados.

El otro punto relevante es que gran parte de los trabajadores en este sector perciben la Remuneración Mínima Vital, la cual es fijada por el Estado de acuerdo al costo de vida actual, por ello creemos que ante un incremento de este monto se tendrían efectos en la informalidad laboral del sector mencionado, en tanto no se acompañe esta medida con normas adicionales que beneficien a las MYPES.

1.4.1 Importancia de la investigación

Es relevante conocer el impacto que tiene el incremento de la remuneración mínima vital en los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga, ya que existe una alta posibilidad de que la informalidad se incremente al dejar de contratarse de acuerdo a ley a los trabajadores, por lo que es necesario conocer las principales causas que conllevan o podrían intensificar esta situación, para poder identificar las falencias, aplicar unas medidas que aporten en beneficios de ambas partes.

1.4.2 Viabilidad de la investigación

La presente investigación se realizó porque se contó con los recursos financieros, de tiempo, accesibilidad al conjunto de personas involucradas en la prestación del servicio de transporte de carga, además se puede recopilar información a través de diversos libros, artículos, bibliotecas virtuales, informes periodísticos y portales web referidos a la presente investigación, Por lo mencionado, la investigación cumple con los requisitos necesarios para ser considerada viable.

1.5 Limitaciones

Para el desarrollo de la presente investigación el problema que se pudo presentar como la falta de cooperación de algunas MYPES, fueron resueltas con la consulta a bibliografía especializada y expertos en la materia.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Al realizar una inspección y validación profunda a nivel de pre y posgrado de diversas universidades sobre los trabajos de investigación estrechamente relacionados con el tema de la presente investigación.

2.1.1 Antecedentes nacionales

Paredes, Y. (2022) desarrolló la tesis titulada “Efectos del incremento de la remuneración mínima vital en los ingresos de los trabajadores informales en la región de Puno año 2007-2018” para obtener el título profesional de Ingeniero Economista, Universidad Nacional del Altiplano, donde se resume lo siguiente:

El autor tuvo como finalidad conocer los efectos del incremento de la remuneración mínima vital (RMV) en los ingresos reales de los trabajadores urbanos informales dependientes e independientes en la región Puno en el periodo 2007-2018, los resultados obtenidos de la investigación corroboran la hipótesis planteada con respecto al incremento de la RMV, para los trabajadores informales dependientes tenemos que se benefician porque la

RMV actúa como referencia a los empleadores para realizar los pagos; en tanto los trabajadores informales independientes también aumentaron sus ingresos ya que al incrementar el poder adquisitivo de las personas, aumenta la demanda de bienes o servicios. Concluyendo que la RMV tiene un rol muy importante en la determinación de los ingresos de los trabajadores urbanos informales, contribuyendo a la reducción de la pobreza y se recomienda que el Estado para hacer ajustes en la RMV tome en consideración las características de cada región. (p.16-18)

El incremento de la RMV es importante para la economía del trabajador informal, ya sea que se encuentre trabajando en forma dependiente o independiente, la relevancia para la presente investigación radica en que, el Estado debe hacer una minuciosa evaluación del efecto que conlleva este incremento, debe considerar la diferencia existente de la informalidad según los sectores económicos, así como la situación regional, podría tener efectos tanto positivos como negativos, para lo cual tendría que mejorar la legislación laboral vigente.

Calderón, B. (2019) desarrolló la tesis titulada “Remuneración Mínima Vital y su incidencia en beneficios del fondo de pensiones a trabajadores MYPES Provincia de Huaral 2018” para obtener el título profesional de Contador Público, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, donde se resume lo siguiente:

El autor para el desarrollo de su investigación fue motivado por el alto porcentaje de informalidad laboral en las MYPES de Huaral, logrando encontrar situaciones comunes entre las que se puede nombrar, la presencia de gran cantidad de trabajadores informales extranjeros, en su mayoría

venezolanos; la falta de conocimiento tributario en muchas MYPES formales, que encargan a estudios contables el registro de la documentación y el cumplimiento de las principales obligaciones tributarias, pero no teniendo una verdadera asesoría, por lo que concluyó que es muy importante que como Estado se den las normas pertinentes para los trabajadores, que aseguren un salario acorde a las necesidades de la persona, así como asegurar el acceso a una pensión justa para el jubilado. (p. 6)

Actualmente se tiene una situación económica difícil, esta se manifiesta en la precariedad laboral de muchas personas, que no gozan de los beneficios sociales laborales y no están incluidas en un sistema de pensiones, lo que conlleva a que en el futuro sean vulnerables al no tener un ingreso monetario, esto es relevante para la presente investigación en el sentido de contribuir a conocer el impacto social de la informalidad en los contratos laborales.

Huayhua, J. (2019) desarrolló la tesis titulada “La informalidad laboral y su incidencia en el ámbito tributario y financiero en las empresas de transporte de carga en el distrito de Mariano Melgar - Arequipa, periodo 2017” para obtener el Título Profesional de Contador Público, Universidad Nacional de San Agustín (Arequipa), donde se resume lo siguiente:

En el Perú la informalidad laboral es un problema de mucha relevancia, la investigación tuvo como objetivo demostrar que, la formalización laboral de todos los trabajadores que tiene la MYPE Santiaguito SAC, tendría beneficios para esta, como es la reducción del impuesto a la renta anual, ya que la carga laboral es un gasto directo deducible; al hacer el cálculo se pagaría un 28.03% menos de Impuesto a la Renta y la utilidad aumentaría un 3.91% impactando en su liquidez, así como la reducción de la contingencia de ser sancionada

administrativamente, llegando a concluir que este problema incide negativamente tanto tributaria y financieramente a una empresa. (p. 4)

El autor en su investigación realizó una comparación entre la situación actual de una MYPE que tiene trabajadores informales, con el escenario supuesto que tengan formalizados a estos, pudiendo comprobarse que esto tendría un efecto positivo en su situación económica, motivo por el cual la presente investigación considera importante conocer porque en el sector de transporte de carga, las MYPES no cumplen con sus obligaciones ante el fisco, quizás a causa de falta de conocimiento de las normas tributarias.

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Calderón, O. (2021) desarrolló la tesis titulada “Salario mínimo y su impacto en la tasa de empleo en el Ecuador, período 2005-2019” para obtener el título profesional de Economista, Universidad de Guayaquil, donde se resume lo siguiente:

El empleo es un aspecto muy importante a nivel socioeconómico, ya que está relacionado con el dilema entre condiciones pobres y no pobres. Si la reducción del empleo posterior al aumento del salario mínimo es excesiva, deberá aplicarse de manera que no se afecten negativamente las condiciones de vida de las personas. Sin embargo, a partir de 2015 la proporción de empleo adecuado comenzó a descender, hasta el 46,5%, lo que dio paso a un aumento de la tasa de empleo inadecuado que en 2019 suponía el 62,2% de la población. ya diciembre de 2020 en 69,8%; Esto significa que 7 de cada 10 ecuatorianos están desempleados. En otras palabras, más de 4 millones de personas no trabajan 40 horas a la semana y/o ganan menos del salario

mínimo, y las cifras reflejan una débil demanda laboral en las empresas, lo que induce a las personas a trabajar en el sector informal. El autor concluye que los resultados sugieren que el alto salario mínimo vital ha contribuido a que el empleo adecuado durante los últimos años presente un bajo desempeño e impulsando el empleo no adecuado. (p. 4-5)

El aumento en el salario mínimo tiene una incidencia directa en la disminución de la contratación de trabajadores formales, por ende, el Estado antes de establecer el incremento debe consensuar con su realidad económica que atraviesa el país en ese periodo para obtener parámetros donde no afecte de manera negativa al empleo formal.

Rodríguez, T., Ríos, H. y Zambrano, A. (mayo del 2019), Universidad de Guayaquil, Revista Latinoamericana de Economía N°50, desarrolló el artículo titulado “El impacto del salario mínimo y del empleo informal sobre el ingreso salarial en México”, donde se resume lo siguiente:

El grado de desigualdad salarial puede ser producto del perfil de un trabajador (como el nivel de educación, la edad o la antigüedad), entonces el perfil del trabajador es una variable potencial que afecta el cambio en el ingreso dentro de cada grupo. Sin embargo, hay una serie de otros factores que pueden influir en el cambio en los niveles de ingresos, incluido el género del trabajador, el tamaño de la empresa y la estructura del mercado laboral (formal e informal). El aumento del salario mínimo reduce las oportunidades de empleo para los trabajadores de bajos ingresos y promueve el empleo informal. Este es el punto central de este estudio que tiene como objetivo analizar el efecto del salario mínimo y el trabajo informal en las diferencias de ingresos salariales. Una de las principales dificultades para definir y

comprender el empleo en el sector informal es la falta de consenso sobre cómo definir y medir las actividades informales. Los autores concluyeron que la desigualdad de ingresos disminuye a medida que aumenta el tamaño del sector informal, un efecto observado en todas las desigualdades de ingresos en salarios. (p.180)

En el sector informal se observa que el trabajador recibe el salario bruto al no gozar de beneficios sociales, por lo cual, aparentemente percibe un mayor salario siendo informal siendo una falacia porque el empleador desembolsa menos a no asumir el costo laboral, el incremento del salario mínimo perjudica a los trabajadores de menores ingresos.

Miranda, J. (2018) desarrolló la tesis titulada “Efectos del Salario Mínimo en Remuneraciones y Empleo” para obtener el grado de Magíster en Análisis Económico, Universidad de Chile, donde se resume lo siguiente:

En un mercado competitivo, el salario mínimo podría generar desempleo, mientras que en un modelo de competencia monopsónica u oligopólica, podría provocar un aumento de los salarios y el empleo. Las consecuencias del salario mínimo son particularmente importantes para los países en desarrollo, debido a la dificultad que tienen estos de mejorar las condiciones de los trabajadores de menores ingresos y la existencia de mercados informales del trabajo. El objetivo de esta tesis se estima el impacto que tuvo el reajuste de salario mínimo de cada año sobre los salarios de los trabajadores más afectados por la política, el efecto de esta política sobre los salarios del grupo de tratados, incorporando una eventual pérdida del empleo y finalmente, se estima la probabilidad de los trabajadores afectados de mantenerse empleados en el mercado formal. El autor concluye que los

resultados muestran que existen efectos negativos sobre el empleo de trabajadores menos calificados, pero un impacto menor grado sobre el desempleo en general. (p. 3-5)

La política implementada en Chile sobre el reajuste del salario mínimo impacta directo en el desempleo, ya que los empleadores al tener un constante aumento en la carga salarial y no contar con una mayor productividad de los trabajadores se encuentre un equilibrio nulo entre estos factores, por lo cual, el porcentaje en el mercado informal aumenta.

Al hacer la comprobación de los antecedentes nacionales e internacionales relevantes para la presente investigación se puede concluir que, el incremento de la Remuneración Mínima Vital tiene un importante impacto para la economía de un país, como medida de dinamización de la economía, hacer el ajuste para que el salario mínimo que deba percibir un trabajador esté acorde al costo de vida, se debe considerar que nuestro país al tener un alto porcentaje de informalidad se podría tener efectos negativos, efectos similares en países en vías de desarrollo, como la disminución del empleo formal que incrementa la informalidad; si bien es cierto existen normas orientadas a que las MYPES tengan beneficios tributarios y laborales al formalizarse, la otra cara de la moneda sería el exceso de normas que crea confusión y desconocimiento a los empleadores y trabajadores.

2.2 Bases Teóricas

El desarrollo de esta tesis ha tenido en cuenta los conceptos, teorías y definiciones expresadas por diferentes autores cuyos planteamientos han sido debidamente documentados para enriquecer la investigación.

2.2.1 Incremento de la Remuneración Mínima Vital

2.2.1.1 Marco Histórico

Desde la vigencia de nuestra actual Carta Magna, tenemos las modificaciones que a continuación se detallan:

Tabla N° 4 Evolución de la Remuneración Mínima Vital de 1992 - 2022

DISPOSITIVO	VIGENCIA		EMPLEADOS (mensual)
D.S N° 003-92-TR	Del 09.02.1992	al 31.03.1994	S/. 72.00
D.U. N° 10-94	Del 01.04.1994	al 30.09.1996	S/. 132.00
D.U. N° 73-96	Del 01.10.1996	al 31.03.1997	S/. 215.00
D.U. N° 27-97	Del 01.04.1997	al 30.04.1997	S/. 265.00
D.U. N° 34-97	Del 01.05.1997	al 30.08.1997	S/. 300.00
D.U. N° 74-97	Del 01.09.1997	al 09.03.2000	S/. 345.00
D.U. N° 12-2000	Del 10.03.2000	al 14.09.2003	S/. 410.00
D.U. N° 22-2003	Del 15.09.2003	al 31.12.2005	S/. 460.00
D.S N° 016-2005-TR	Del 01.01.2006	al 30.09.2007	S/. 500.00
D.S N° 022-2007-TR	Del 01.10.2007	al 31.12.2007	S/. 530.00
D.S N° 022-2007-TR	Del 01.01.2008	al 30.11.2010	S/. 550.00
D.S N° 011-2010-TR	Del 01.12.2010	al 31.01.2011	S/. 580.00
D.S N° 011-2010-TR	Del 01.02.2011	al 14.08.2011	S/. 600.00
D.S N° 011-2011-TR	Del 15.08.2011	al 31.05.2012	S/. 675.00
D.S. N° 007-2012-TR	Del 01.06.2012	al 30.04.2016	S/. 750.00
D.S. N° 005-2016-TR	Del 01.05.2016	al 31.03.2018	S/. 850.00
D.S. N° 004-2018-TR	Del 01.04.2018 (Para microempresas a partir del 01-05-2018)	al 30.04.2022	S/. 930.00
D.S. N 003-2022-TR	Del 01.05.2022	en adelante	S/ 1025.00

Fuente: Colegio de Contadores Públicos de Arequipa

Mediante el Decreto Supremo N°003-2022-TR, que entró a regir el 1 de mayo del 2022, la Remuneración Mínima Vital se incrementó S/ 95 respecto al monto de S/ 930, quedando establecido en S/1025, esta medida adoptada tiene la finalidad de conservar su capacidad salarial de los colaboradores que perciben la RMV, ante el importante aumento de la inflación.

2.2.1.2 Marco Legal

Para el desarrollo de la investigación es necesario conocer la normatividad relacionada a la Remuneración Mínima Vital.

Constitución Política del Perú

Nuestra Carta Magna en su artículo 24 establece “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”; es la obligación de mayor prioridad del empleador el pago de la remuneración y beneficios sociales al trabajador y que corresponde al Estado la regulación de la remuneración mínima, la cual es establecida con la cooperación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.

TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL, DECRETO SUPREMO N°002-97-TR

Esta norma es muy importante, la cual es de aplicación a las empresas y trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, entre sus principios tiene el fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores para elevar la productividad, incrementar la transferencia del recurso humano hacia actividades económicas con alta productividad, garantizar los ingresos de los trabajadores,

así como asegurar las normas contra el despido arbitrario y cumplimiento de los beneficios sociales para los trabajadores.

LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, LEY N°28806

Con relación a la inspección del trabajo, es el servicio público a cargo del Estado, concerniente a la actividad de observar que se cumplan las normas de orden socio laboral y de seguridad, salud en el trabajo, así como exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias; llevar la administración de las normas laborales pertinentes.

2.2.1.3 Bases Teóricas

En la investigación sobre la variable independiente se ha considerado a los siguientes autores:

Según **Del Valle, M (2009)**, sobre la Remuneración Mínima Vital, afirma:

Tiene como objetivo principal establecer límites inferiores a los niveles de ingresos de los trabajadores formales del sector privado, con lo que se contribuye a mejorar las condiciones de vida de los mismos, así como reducir los niveles de pobreza; ante un incremento del salario mínimo se beneficia un reducido grupo de personas con respecto a la fuerza laboral total, además el impacto de los ajustes de la RMV depende de la fiscalización sobre el cumplimiento de la norma y del tamaño del sector informal. Cambios en el salario mínimo podría tener efectos negativos, como la reducción de la tasa del empleo formal, produciéndose un traslado hacia la informalidad de aquellos trabajadores que perciban como ingreso la RMV. (p.84)

La finalidad de la RMV es determinar la cantidad monetaria que debe percibir una persona por el trabajo que realiza, que permita satisfacer sus necesidades, para hacer una variación de este indicador se debe considerar minuciosamente tanto el efecto positivo o negativo, pues en nuestro país la informalidad es muy alta.

En tanto **Gamero, J y Bullard, (2014)**, afirman que:

La remuneración mínima vital es de gran importancia para los trabajadores, si se fija un monto superior al salario que corresponde al punto de equilibrio en el mercado, podría aumentar el desempleo, y si se encuentra por debajo de ese punto se genera más eficiencia desde el punto de vista de la productividad. En nuestro país el aumento de la RMV es evaluado por el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), conformado por representantes de los trabajadores, empleadores y Estado, encargándose de consensuar criterios relevantes para el aumento de la RMV de acuerdo a la situación por la que atraviesa el país. (p. 205)

Para llevar a cabo un incremento de la RMV, se unifican criterios con la información relevante proporcionada por el INEI, haciendo el ajuste respectivo y formalizando la norma mediante un Decreto Supremo. El Instituto Peruano de Economía (2021) nos menciona: “Es el menor pago mensual que legalmente debe percibir un trabajador por una jornada de ocho horas de trabajo al día”. (p.1)

Los trabajadores producen un bien o realizan un servicio para el empleador a cambio de una remuneración mensual, el cual está establecido en el D.S. N°003-2022-TR publicado en el diario el peruano, siendo este monto como base ante cualquier tipo de remuneración en el país.

2.2.2 Informalidad en los contratos laborales

2.2.2.1 Marco Histórico

La normatividad laboral ha venido evolucionando en nuestro país, actualmente existe un marco legal amplio que establece los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores, al respecto **Sánchez, C y Cuadros, L (2020)** afirman sobre la legislación laboral en el Perú:

A inicios del siglo XX el Estado interviene mediante la participación legislativa para regular las relaciones laborales, sobre la seguridad y riesgos laborales: a mediados del siglo se comenzó a legislar temas como la contratación laboral estableciendo la forma del contrato, los derechos del empleador y trabajadores. Con la Constitución de 1979 se consagró el derecho a la remuneración mínima vital, entre otros de acuerdo a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, y es en la década de los 90 donde se dan las normas aún vigentes, como el Decreto Legislativo N° 728, que se ha ido modificando; además se han expedido varios Decretos Supremos y Legislativos en materia laboral de gran importancia. (p.10)

En el Perú las normas legales en materia laboral no están unificadas, se tienen diversidad de leyes y reglamentos, lo que ocasiona que exista mucho desconocimiento de los mismos, trabajadores y empleadores necesitan conocer sus derechos y deberes que los amparan; por ejemplo tenemos el Registro de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), que es un registro donde las micro y pequeñas empresas (MYPE) pueden inscribirse para obtener beneficios

laborales y tributarios, con el objetivo de crecer, consolidarse en el mercado y generar empleo y desarrollo.

2.2.2.2 Marco Legal

Con el Decreto Legislativo N°688, Ley de consolidación de beneficios sociales se normo los beneficios sociales que en un principio fueron la CTS, bonificación por tiempo de servicios y seguro de vida, con el pasar de los años hubo modificaciones en las normas, al respecto **Toyama, J (2017)**, opina que:

Los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal o convencional), el monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio, la relación de género especie, la obligatoriedad o voluntariedad, etc., lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal.

Con respecto a los beneficios sociales que recibe el trabajador son relativamente diferentes entre las microempresas y pequeñas empresas estando establecido en el D.S. N° 013-2013-PRODUCE.

Vacaciones: Con relación a las vacaciones, **Puntriano, C. (2019)** nos indica lo siguiente: “El trabajador tiene derecho al descanso por 30 días. Este descanso tiene que tomarse dentro del año siguiente a su aniversario laboral. Si no lo toma a tiempo, tendrá derecho a una indemnización”. (p.2)

Los trabajadores que estén registrados en el régimen MYPE tienen un descanso por 15 días, este sistema tiene derecho a vacaciones después de completar un año de trabajo y cumplir con el sistema de licencia registrada.

Gratificaciones: Con respecto a las gratificaciones, **Carrillo, M. (2022)** nos indica lo siguiente: “Es un beneficio laboral se da dos veces al año, en julio y diciembre, según lo establecido en la Ley N° 27735. Además, una bonificación extraordinaria del 9% del sueldo, significa que se recibirá un monto mayor al sueldo neto que normalmente se obtiene cada mes en el bolsillo” (p.2)

Con respecto a las gratificaciones, para las microempresas no tienen derecho a gozar de ellas mientras que para las pequeñas empresas se les otorga a los trabajadores solo media remuneración en el mes de Julio y Diciembre estando establecido por ley.

Compensación por Tiempo de Servicios: Al respecto, **Atahuaman, C. (2019)** nos menciona: “Es una previsión social se establece con el fin de proporcionar al trabajador un ingreso que le permita cubrir los imprevistos derivados del despido”. (p.2)

De esta forma el trabajador que se encuentre laborando en una pequeña empresa tiene derecho a gozar de su dinero de CTS cuando da por terminada la relación laboral, ya sea por renuncia, despido o incumplimiento de contrato, por lo cual podrá cubrir sus gastos cuando esté desempleado mientras que en el caso de los trabajadores de las microempresas no tienen este beneficio.

Las obligaciones que el empleador tiene con sus trabajadores son la remuneración, beneficios sociales que le corresponde de ley, entre otros que se acordó previamente en el contrato celebrado entre ambas partes.

Aporte al seguro social de Salud o ESSALUD , el **Instituto Peruano de Economía (2021)** nos señala: “Es un monto pagado por el empleador

(em presas) equivalente al 9% del salario mensual del trabajador... no debe ser inferior al 9% de la Remuneración Mínima Vital". (p.5)

Dicho aporte es pagado íntegramente por el empleador, esta contribución también garantiza la cobertura de servicios preventivos, restaurativos, rehabilitadores y beneficios económicos y sociales para los asegurados y su derecho habientes.

Seguro integral de salud o SIS, al respecto el **Ministerio de Salud (2020)** nos señala:

Es un seguro de salud dirigido para todos los peruanos y extranjeros residentes en el Perú que no cuenten con otro seguro de salud vigente. El Seguro Integral de Salud cubre los medicamentos, procedimientos, operaciones, insumos, así como atenciones de emergencia.

Este aporte es mixto, ya que el empleador de las microempresas paga un monto simbólico de 15 soles para su seguro de cada trabajador, el Estado corre con la otra parte de los gastos, siendo un beneficio único para los emprendedores.

Seguro complementario de trabajo de riesgo o SCTR. Al respecto, la **Asociación Peruana de Empresas de Seguros (2021)**, nos indica: "Es un seguro obligatorio -vigente desde 1998 – que las empresas deben contratar para todos sus trabajadores, sean eventuales o permanentes, en caso realice actividades de riesgo previstas en la legislación vigente".

Con respecto a esta obligación, se le otorga a los choferes y cargadores ya que cuentan con el riesgo de sufrir accidentes tanto en el trayecto de traslado de mercaderías, así como en la carga de los camiones.

El registro del trabajador consiste en una serie de procedimientos que está establecido mediante el D.S. N° 013-2013-PRODUCE para la formalización del trabajador. Según **Ministerio de Trabajo (2019)** nos menciona:

Para poder aplicar se deben cumplir las siguientes condiciones:

- a) Registro de contribuyente (RUC) y clave SOL
- b) Existir al menos un (1) trabajador en nómina.
- c) Envío de la solicitud

Los solicitantes de MYPE y aquellos que recién inicien su actividad económica o que no cuenten con un trabajador contratado podrán postularse temporalmente ante REMYPE, por un período de quince (15) días calendario, contados a partir del día siguiente a la fecha de registro, para contratar y registrar a sus trabajadores en el REMYPE bajo el régimen laboral especial que establezca la ley, el régimen laboral público o el régimen que corresponda, para ser registrados oficialmente. Una vez finalizado este plazo sin que se facilite la información, no se procederá a la inscripción definitiva.

De esta forma el proceso para la formalización de trabajadores queda establecido, lo cual nos brinda una reducción de hasta el 30% en beneficios sociales, financiamiento con entidades del Estado y entre otros beneficios más,

pudiendo reducir los costos laborales los empleadores a comparación del régimen en general, iniciativa que busca reducir la falta de conciencia empresarial y tener una reducción en la informalidad laboral.

Las MYPES tienen una tabla de gradualidad de las infracciones tanto tributaria y laboral. Según **Mundo Contable (2018)**:

Los empleadores asumen obligaciones frente a sus trabajadores, en el caso de incumplimiento incurren en infracciones, las mismas que se sancionan con multas o la paralización de labores en el centro laboral, según el caso. Estando tipificadas en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (22.07.06).

De acuerdo con la revista, existen diversos criterios que tenemos que tomar en cuenta para poder identificar la infracción cometida, por lo cual el Ministerio de trabajo mediante SUNAFIL nos brinda el cuadro de gradualidades de gravedad de las infracciones, tenemos las gradualidades que a continuación se detallan:

Tabla Nº 5 Infracciones laborales

INFRACCIONES LABORALES		
LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
• No entregar al trabajador, en los plazos establecidos, las boletas de pago, la hoja de liquidación de CTS y la información sobre el cálculo de las utilidades.	• No pagar oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales de los trabajadores.	• No contar con el registro de control de asistencia al centro de trabajo o que el registro no contenga la información mínima o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.
• No exhibir en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo.	• No depositar en los plazos fijados la CTS de los trabajadores.	• No pagar la remuneración mínima vital.
• No entregar la copia del Reglamento Interno de Trabajo, de ser el caso.	• No pagar oportunamente las gratificaciones de julio y diciembre.	• Incumplir las normas sobre contratos a plazo fijo.
• No informar a los bancos sobre la libre disponibilidad e intangibilidad de la CTS.	• Incumplir con retener y entregar las cuotas sindicales.	• Incumplir las normas sobre jornada de trabajo, refrigerio, horas extras, trabajo nocturno, descanso vacacional, licencias por paternidad, maternidad y lactancia.
• Cualquier otro incumplimiento de obligaciones formales, siempre que no esté tipificado como infracción grave.	• No otorgar facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.	• Incumplir las normas sobre trabajo de menores de 18 años.
	• No registrar oportunamente los contratos de seguro de vida ley.	• Negativa injustificada de recibir el pliego de reclamos.
	• No contar con oficina o dependencia de relaciones industriales y de asistenta social, cuando corresponda.	• Realizar actos que impidan el ejercicio del derecho de huelga.
	• Contratar servicios de construcción civil de trabajadores no registrados en el RETCC.	• Realizar actos que afecten la libertad sindical.
	• No capacitar al teletrabajador o en trabajo remoto.	• El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo.
	• Incumplir las disposiciones sobre los lactarios.	• Realizar actos de hostilidad que afecten la dignidad del trabajador.
	• No adoptar medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.	• Incumplir las normas de protección de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
		• Discriminar al trabajador por motivo de origen, raza, color, religión, idioma y otros.
		• Imponer el trabajo forzoso.
		• No registrar al trabajador en la planilla de la empresa.
		• No contar con el cuadro de categorías y funciones de los trabajadores.

Fuente: Ley Nº 28806.

Elaboración propia

De esta forma, se divide según la gravedad y se designa la infracción cometida, por otro lado, la ciudad de Lima se encuentra en primer lugar entre todas las regiones con infracciones laborales en el año 2021 se cometió en el sector transporte un aproximado de 285 infracciones siendo un índice elevado en los últimos años mientras en el 2022 tiene un porcentaje de 8% en disminución con las infracciones del año anterior, por lo cual las infracciones más reiterativas han sido la contratación de menores de edad percibiendo un salario por debajo de la

remuneración mínima vital, dejando en evidencia la falta de conciencia por parte de los empleadores que busca aminorar sus costos.

Con respecto a la cantidad de infractores, en muchos de los casos han sido reiterativos estos, el monto de las infracciones se encuentra con una disminución del 50% para las empresas que se encuentren registradas en el REMYPE, pero este monto varía dependiendo si son microempresas o pequeñas empresas siendo esta última mayor su valor en las infracciones.

2.2.2.3 Bases Teóricas

La informalidad en los contratos laborales se refiere a los empleos donde el trabajador no recibe sus beneficios sociales que le corresponde de ley. Según **Sánchez, M. y Chafloque, R. (2019)**, citando a **Longhi (1998)** nos indica: “Ocurre cuando se rompe el equilibrio entre la actividad del trabajo y el marco legal que lo rige, entre el trabajo y las normas establecidas por el estado para esta actividad”. (p.25)

En su mayoría son empresas familiares donde los miembros de dicha familia son los que trabajan y no reciben ningún beneficio. Según **ADEX (2018)**, citando a la **Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2017)** nos menciona que: “Son empresas de hogares no constituidas en sociedad que no están registradas”. (p.3)

Por otro lado, **Bentacour, G. (2014)** nos menciona: “cuando la contratación de los trabajadores no cumple con las normas y/o leyes laborales, aunque las demás reglamentaciones para la empresa se cumplan”. (p.12)

Es un problema arraigado en nuestro país por la falta de conciencia tributaria, por lo cual tenemos que la informalidad laboral que tuvo un crecimiento entre un 5% y 8% siendo otro de los factores principales la COVID -19, teniendo como consecuencia una ruptura del equilibrio entre la formalización y el trabajo.

Por otro lado, las empresas familiares del régimen MYPE del sector transporte de carga conforman un 29.7%, manteniéndose en la informalidad un aproximado de 17%, lo cual nos demuestra que la formalización por parte del empleador es relativa y por parte de las empresas formales ofrecen una remuneración menor a la que por ley está establecida.

Los contratos laborales son la conformidad entre ambas partes sobre un pliego de condiciones. Según el **Instituto de Ciencias Hegel (2021)**:

Es el acuerdo entre un trabajador y su empleador en el que se determinan las características de la relación laboral que ambas partes establecen. Se trata de un conjunto de condiciones que ambos se comprometen a cumplir y que giran en torno a los elementos esenciales de toda relación laboral, tales como la prestación del servicio, la remuneración y la subordinación de una parte a la otra.

Por otro lado, **Cornejo, C. (2011)** nos menciona:

Es un acto jurídico que, como lo dispone el artículo 140º de nuestro Código Civil, es una manifestación de voluntad destinada a crear y regular una relación jurídica; y que para su validez requiere de agente capaz, de objeto físico y jurídicamente posible, de fin lícito y de la observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad. (p.9)

En este sentido, los contratos celebrados entre empleadores y trabajadores donde se acuerdan una conveniencia sobre las funciones a realizar, la remuneración y los beneficios que recibirá, el cual tiene carácter jurídico, siendo un medio probatorio de formalización de ambas partes y ante una fiscalización por medio de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

2.3 Definición de Términos

- Beneficios sociales

Cada trabajador cuenta con retribuciones adicionales no dinerarias y dinerarias a parte de su salario, para su mayor optimización laboral.

- Capacidad contributiva

Es la disposición que el empresario tiene para hacer frente a sus responsabilidades tributarias.

- Cumplimiento de obligaciones laborales

Es el cumplimiento del pliego deberes que tiene el empleador frente al trabajador y está estipulado en un contrato.

- Infracciones

Son un conjunto de faltas que se mide mediante la gravedad en el que incurre el empleador.

- Legislación laboral

Conjunto de leyes relacionado con el aspecto laboral donde se define los derechos y deberes entre empleador y trabajador.

- Registro del trabajador

Proporcionar información sobre el testimonio laboral, de seguridad pública y otros datos sobre el tipo de ingresos de las personas registradas.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis General

El incremento de la remuneración mínima vital influye en la informalidad de los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

3.2 Hipótesis Específicas

- a. La legislación laboral incide en el registro de los trabajadores de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.
- b. Los beneficios sociales inciden en las infracciones de las MYPE del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.
- c. El cumplimiento de las obligaciones laborales incide en la capacidad contributiva de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

3.3 Operacionalización de variables

3.3.1 Variable Independiente (X):

Incremento de la Remuneración Mínimo Vital

Tabla N° 6 Operacionalización de la variable independiente

<p>Definición Conceptual</p>	<p>La Remuneración Mínima Vital (RMV) es la cantidad mínima de dinero que recibe un trabajador formal, el cual se incrementó de S/930 a S/1025 soles, a partir del 1 de mayo del 2022, este monto sirve de base para calcular aportaciones y beneficios laborales del trabajador. Ministerio de trabajo y promoción de Empleo (2022)</p>	
<p>Definición Operacional</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Índice</p>
	<p>X1. Legislación laboral</p>	<p>X1.1 Contrato laboral REMYPE</p>
		<p>X1.2 Remuneración</p>
	<p>X2. Beneficios sociales</p>	<p>X2.1 Vacaciones</p>
		<p>X2.2 Gratificaciones y CTS</p>
	<p>X3. Cumplimiento de las obligaciones laborales</p>	<p>X3.1 ESSALUD</p>
	<p>X3.2 Seguros laborales</p>	
<p>Escala Valorativa</p>	<p>Nominal</p>	

Fuente: Elaboración propia

3.3.2 Variable Dependiente (Y):

Informalidad en los contratos laborales

Tabla N° 7 Operacionalización de la variable dependiente

Definición conceptual	Desde la perspectiva laboral, la informalidad implica el establecimiento de relaciones de trabajo que no cumplen parcial o completamente, las regulaciones vigentes Belapatiño, V. (2017)	
Definición operacional	Indicadores	Índices
	Y1. Registro de los trabajadores	Y1.1 Beneficios laborales
		Y1.2 Formalización de trabajadores
	Y2. Infracciones	Y2.1 Multa leve
		Y2.2 Multa grave
	Y3. Capacidad contributiva	Y3.1 Capacidad de pago
Y3.2 Situación económica		
Escala valorativa	Nominal	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1 Diseño Metodológico

4.1.1 Tipo de Investigación

Este estudio se desarrolló sobre la base de una investigación que se puede considerar como investigación aplicada, ya que se realiza a través del uso de la tecnología, las leyes y los reglamentos que constituyen el marco legal vigente, fuentes fundamentales para esta investigación.

4.1.2 Nivel de Investigación

Es una investigación de nivel explicativa causal, de acuerdo a la finalidad de la misma.

4.1.3 Método de Investigación

En este estudio se utilizaron métodos de síntesis inductivos, descriptivos, estadísticos y analíticos, y estos métodos se usaron indistintamente a lo largo del trabajo.

4.1.4 Diseño de Investigación

En este estudio no experimental y su diseño metodológico es un transeccional correlacional.

$$Ox \text{ r } Oy$$

Dónde:

O = Observación.

x = Variable Independiente: Incremento de la Remuneración Mínima Vital.

y = Variable dependiente: Informalidad en los contratos laborales.

r = Relación de variables.

4.1.5 Enfoque

En la presente tesis se utiliza métodos cuantitativos para sacar conclusiones para este trabajo de investigación, sin embargo, se han considerado documentos, normas laborales, opiniones de expertos, investigaciones previas, percepciones de los empresarios y colaboradores.

4.2 Población y Muestra

4.2.1 Población

La población que conforma a esta investigación está delimitada por los trabajadores y empresarios del sector transporte de carga, M YPES dentro del distrito San Martín de Porres de Lima. Los cuales se enuncian a continuación:

Tabla N° 8 Población considera para encuestas

N°	NOMBRES	CODIGO	POBLACIÓN
1	ESR S.A.	91206063491	3
2	T F P SA	55205191950	5
3	J S SA	04242025482	15
4	T S M DE H S.A.	18206008447	3
5	T A.A.C.	78203374072	16
6	T R S.A.	03206013945	6
7	E T S A P S.A	30201068575	6
9	T Y L D S.A.	71205656855	9
10	RAZ S.A	36206087367	9
11	E A S.A.	70206060372	4
12	I K P S.A.	82206060369	7
TOTAL			83

Fuente: SUNAT

Elaboración propia

4.2.2 Muestra

Para la determinación óptima de la muestra se utilizó la fórmula del muestreo aleatorio simple propuesto por R.B. Ávila Acosta en su libro "Metodología de la Investigación".

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

Dónde:

N = es el tamaño de la población, conformado por los empresarios y trabajadores de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres, consistente en 83 personas.

Z = Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad con el 95% de confianza, cuyo valor es 1.96

e = Margen de error muestral 5%.

p = 0.5

q = 0.5

p y q, probabilidad de la población que presenta una variable de estar o no incluida en la muestra.

n = Muestra óptima obtenida de la población.

Entonces, con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5% de muestra óptima para:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 83 * (0.5 * 0.5)}{(0.05)^2(83 - 1) + (1.96)^2 * (0.50 * 0.50)}$$

n = 69

Un total de 69 (sesenta y nueve) personas viene a ser la muestra que se llevará a cabo a los trabajadores de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres, con este dato se obtiene el factor de distribución muestral.

$$f_{dm} = n/N$$

$$n_i = \frac{n}{N} * N_i, \text{ donde } i = 1, 2, 3, \dots, k$$

$$F_{dm} = 69/83$$

k = número de estratos en la población

$$f_{dm} = 0.8113\%$$

Tabla Nº 9 Muestra considerada para la aplicación de la encuesta

Nº	NOMBRE	POBLACIÓN	Muestra n (Índice 0.8313%)
1	ESR S.A.	3	2
2	T F P SA	5	4
3	J S SA	15	12
4	T S M DE H S.A.	3	2
5	T A.A.C.	16	16
6	T R S.A.	6	5
7	E T S A P S.A	6	5
9	T Y L D S.A.	9	7
10	RAZ S.A	9	7
11	E A S.A.	4	3
12	I K P S.A.	7	6
TOTAL			69

Fuente: Elaboración propia

4.3 Técnicas para la recolección de datos

4.3.1 Técnica

La presente investigación utilizó la técnica de la encuesta, la cual se aplicó al gerente, contador y personal en general de las empresas del sector transporte de carga.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario que consta de 14 preguntas formuladas con relación a las variables, los indicadores y los índices definidos en la estructuración de la investigación, contando con diferentes escalas de respuestas dependiendo el criterio del encuestado.

4.3.2 Instrumentos

Se utilizó el cuestionario, el cual fue estructurado por 14 preguntas cerradas de escala tipo Likert las que se formularon en base a las variables, los indicadores y los índices de la investigación del tema.

4.3.3 Procedimiento de comprobación de validez y confiabilidad de los instrumentos

Para tener la confiabilidad en el presente trabajo de investigación, se utilizó el cuestionario como instrumento a 10% de la muestra de empresarios y trabajadores de las MYPES del sector transporte de carga, como prueba piloto, cuyos datos se utilizaron para el cálculo mediante Excel del indicador de confiabilidad llamado el Alfa de Cronbach.

Tabla Nº 10 Resumen procesamiento de datos

	N	%
Casos Válido	69	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	69	100,0

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración Propia

Tabla N° 11 Prueba del alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,717	,746	14

Fuente: Prueba piloto SPSS V.23

Elaboración Propia

Después de realizar la prueba de confiabilidad mediante el SPSS se obtuvo un resultado de 0.717 como coeficiente del Alfa de Cronbach, concluyéndose que el nivel de confiabilidad de las preguntas del cuestionario es aceptable.

Tabla N° 12 Rangos de nivel de confiabilidad

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje

Asimismo, también se realizó el cálculo del alfa de Cronbach mediante el programa estadístico SPSS, para lo cual se consideró a la totalidad de los encuestados.

Interpretación:

Luego de realizar la prueba de confiabilidad mediante Exc el se obtuvo un resultado de 0.832989, lo que significa, que las preguntas del cuestionario han sido bien estructuradas y correlacionadas. En conclusión, el índice que nos

brinda el alfa de Cronbach es de confiabilidad buena. Ver cálculo completo en Anexo N°2.

4.4 Técnicas para el procesamiento de la información

4.4.1. Técnica de Estadística Descriptiva

Para este estudio se utilizaron los siguientes métodos: tablas de distribución de frecuencias, representación gráfica e interpretación.

4.4.2. Técnica de Estadística Inferencial

En la presente investigación se llevó a cabo el procesamiento y análisis de los datos recolectados con el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 23. Este programa estadístico es utilizado comúnmente en las diferentes investigaciones de ciencias sociales. Además, se utilizó el modelo de correlación de Pearson con el nivel de confianza de 95%.

4.5 Aspectos Éticos

En el desarrollo del Trabajo de Investigación, se ha dado cumplimiento a la Ética Profesional, aplicando un punto de vista especulativo con los principios fundamentales de la moral individual y social; y el punto de vista práctico a través de normas y reglas de conducta para satisfacer el bien común, con juicio de valor que se atribuye a las cosas por su fin existencial y a las personas por su naturaleza racional, enmarcadas en los siguientes códigos de ética: Código de Ética de la Universidad San Martín de Porres, Código de Ética de la Federación Internacional de Contadores y el Código de Ética de la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú.

Es necesario resaltar la veracidad de los datos obtenidos y la objetividad imparcial de los datos resultantes de la investigación.

Los códigos de ética mencionados anteriormente hacen referencia a principios fundamentales como:

- Búsqueda de la verdad.
- Objetividad.
- Comportamiento profesional ético.

Se respetaron los códigos de ética en el desarrollo del presente trabajo de investigación, al elaborarlo con la influencia de ellos al realizar los comentarios y exposición de los resultados y conclusiones de la investigación y en la oportunidad de interactuar con las personas incluidas en la muestra con cordialidad y respeto.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1 Presentación

En este capítulo presentamos el proceso que lleva a la demostración de cumplimiento de las hipótesis de la investigación “El incremento de la Remuneración Mínima Vital y su impacto en la informalidad de los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres, 2021-2022”.

Comprende ejecutar el cumplimiento de los objetivos específicos de la investigación:

- a. Se determinó si la legislación laboral incide en el registro de los trabajadores de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.
- b. Se determinó si los beneficios sociales inciden en las infracciones en las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

- c. Se determinó si el cumplimiento de las obligaciones laborales incide en la capacidad contributiva en las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

5.2. Interpretación de los Resultados

El trabajo de campo se realizó utilizando métodos científicos a partir de estudios realizados en muestras de 69 colaboradores (gerentes, administradores y trabajadores) de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

Como resultado de la recolección de datos, se procedió a la presentación, interpretación y análisis de las respuestas.

Variable Independiente (X): Incremento de la Remuneración Mínima Vital

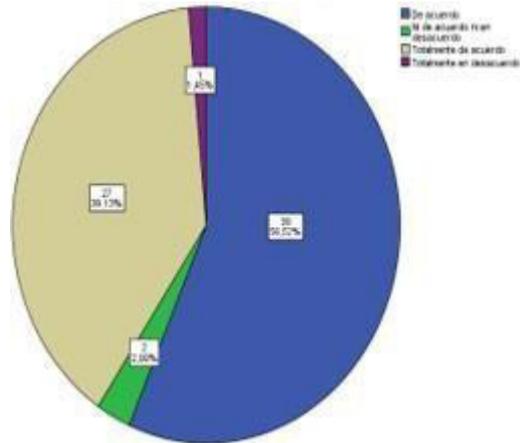
X1.1 Contrato laboral REMYPE

5.2.1. A la pregunta ¿Considera usted que el trabajador registrado en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) es más beneficioso para la empresa, en comparación con el régimen general?

Tabla N° 13 Registro en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE).

CONTRATO LABORAL REMYPE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	39	56,5	56,5	56,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,9	2,9	59,4
	Totalmente de acuerdo	27	39,1	39,1	98,6
	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura N°01



Fuente: Muestra encuestada.

Elaboración propia

Interpretación:

Con respecto a esta interrogante, se encontró que 66 de los encuestados respondieron que están de acuerdo que el trabajador registrado en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE). Por otro lado, existe un pequeño grupo de encuestados de 2 personas, que opinan Ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un solo encuestado indica estar totalmente en desacuerdo.

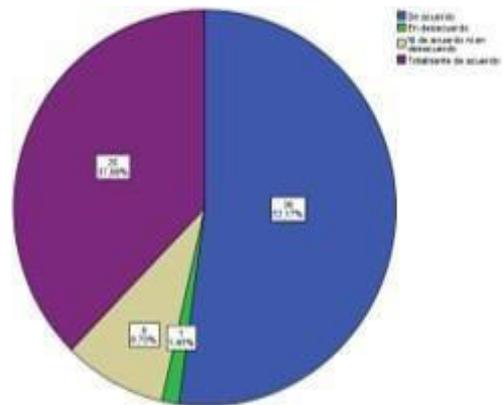
Según el resultado de la tabla 13, se puede deducir que la gran mayoría de encuestados están de acuerdo en que tener registrado al trabajador bajo el registro Nacional de la Micro y pequeña Empresa (REMYPE), es beneficioso para estas ya que es un beneficio a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), con el cual se accede a los beneficios de la Ley MYPE.

5.2.2. A la pregunta ¿Usted cree que el cumplimiento del pago de la remuneración a los trabajadores, por la contraprestación realizada, se ha visto afectada por el incremento de la remuneración mínima vital?

Tabla N° 14 Remuneración de los trabajadores relacionados a la prestación del servicio.

REMUNERACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	36	52,2	52,2	52,2
	En desacuerdo	1	1,4	1,4	53,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	8,7	8,7	62,3
	Totalmente de acuerdo	26	37,7	37,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura N°02



Fuente: Muestra encuestada.

Elaboración propia

Interpretación:

Con respecto a esta interrogante, se encontró que 62 personas respondieron que están de acuerdo que el cumplimiento del pago se verá afectado ante el incremento de la remuneración mínima vital. Por otro lado, existe un grupo de encuestados de 6 personas, que opinan Ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un solo encuestado indica estar totalmente en desacuerdo.

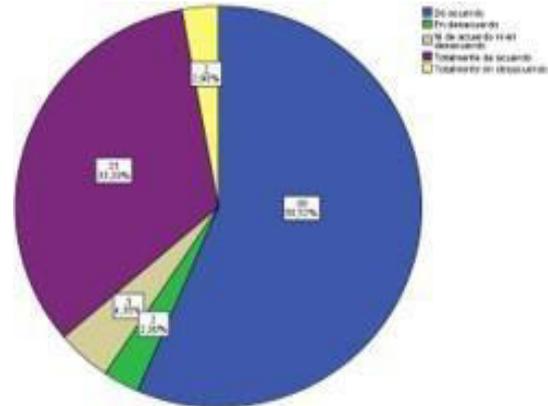
Según el resultado de la tabla 14, se puede deducir que la gran mayoría de encuestados están de acuerdo en que el incremento de la remuneración mínima vital establecida repercute de forma negativa con el cumplimiento de sus pagos.

5.2.3. A la pregunta ¿Considera que el cumplimiento de las vacaciones a los trabajadores se ha visto afectado por el incremento de la remuneración mínima vital?

Tabla N° 15 Cumplimiento de las vacaciones a los trabajadores.

VACACIONES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	39	56,5	56,5	56,5
	En desacuerdo	2	2,9	2,9	59,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4,3	4,3	63,8
	Totalmente de acuerdo	23	33,3	33,3	97,1
	Totalmente en desacuerdo	2	2,9	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura N°03



Fuente: Muestra encuestada.

Elaboración propia

Interpretación:

Con respecto a esta interrogante, se encontró que 62 personas respondieron que están de acuerdo que el cumplimiento de las vacaciones se verá afectado ante el incremento de la remuneración mínima vital establecido por el gobierno o. Por otro lado, existe un grupo de encuestados de 3 personas, que opinan Ni de acuerdo ni en desacuerdo, y 4 personas indica estar en desacuerdo.

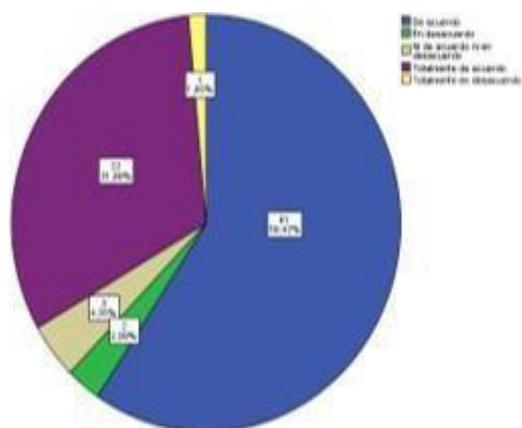
Según el resultado de la tabla 15, se puede deducir que la gran mayoría de encuestados están de acuerdo en que el incremento de la remuneración mínima vital establecida repercute de forma negativa con el cumplimiento de sus vacaciones, siendo un obstáculo para el empleador el pago a la fecha de dicho beneficio.

5.2.4. A la pregunta ¿Considera usted que el cumplimiento del pago de las gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) que realizan los empleadores se ha visto influenciado por el incremento de la remuneración mínima vital?

Tabla Nº 16 Cumplimiento de la gratificación y CTS a los trabajadores.

GRATIFICACIONES Y CTS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	41	59,4	59,4	59,4
	En desacuerdo	2	2,9	2,9	62,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4,3	4,3	66,7
	Totalmente de acuerdo	22	31,9	31,9	98,6
	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura Nº04



Fuente: Muestra encuestada.

Elaboración propia

Interpretación:

Con respecto a esta interrogante, se encontró que 63 personas respondieron que están de acuerdo que el cumplimiento de la gratificación y la CTS a los trabajadores se verá afectado ante el incremento de la remuneración mínima vital. Por otro lado, existe un grupo de encuestados de 3 personas, que opinan Ni de acuerdo ni en desacuerdo, y 4 personas indica estar en desacuerdo.

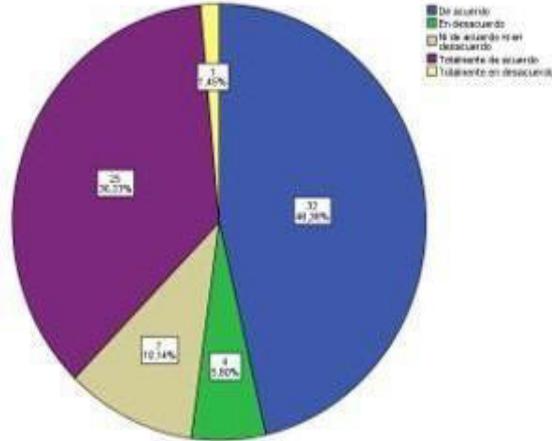
Según el resultado de la tabla 16, se puede deducir que la gran mayoría de encuestados están de acuerdo en que el incremento de la remuneración mínima vital establecida repercute de forma negativa con el pago a tiempo de la gratificación y la CTS correspondientemente.

5.2.5. A la pregunta ¿Es considerable la variación del costo del ESSALUD por el incremento de la remuneración mínima vital?

Tabla N° 17 Variación del costo de ESSALUD.

ESSALUD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	32	46,4	46,4	46,4
	En desacuerdo	4	5,8	5,8	52,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	10,1	10,1	62,3
	Totalmente de acuerdo	25	36,2	36,2	98,6
	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura N°05



Fuente: Muestra encuestada.

Elaboración propia

Interpretación:

Con respecto a esta interrogante, se encontró que 57 personas respondieron que están de acuerdo que la variación del pago a ESSALUD por parte del empleador se verá afectado ante el incremento de la remuneración mínima vital. Por otro lado, existe un grupo de encuestados de 7 personas, que opinan Ni de acuerdo ni en desacuerdo, y 5 personas indica estar en desacuerdo.

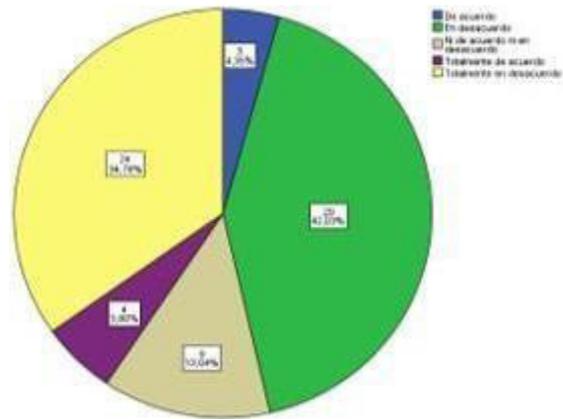
Según el resultado de la tabla 17, se puede deducir que la gran mayoría de encuestados están de acuerdo en que el incremento de la remuneración mínima vital establecida repercute en la variación del pago de ESSALUD, ya que al tener varios trabajadores en su planilla el empleador ese incremento hace que este beneficio suba considerablemente su monto.

5.2.6. A la pregunta ¿Considera usted que ante el incremento de la remuneración mínima vital el empleador considere omitir el pago del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)?

Tabla N° 108 Omisión de los seguros laborales a los trabajadores

SEGUROS LABORALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	3	4,3	4,3	4,3
	En desacuerdo	29	42,0	42,0	46,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	13,0	13,0	59,4
	Totalmente de acuerdo	4	5,8	5,8	65,2
	Totalmente en desacuerdo	24	34,8	34,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura N°06



Fuente: Muestra encuestada

Elaboración propia

Interpretación:

Con respecto a esta interrogante, se encontró que 53 personas respondieron que están en desacuerdo que la omisión del pago del SCTR por parte del empleador se verá afectado ante el incremento de la remuneración mínima vital. Por otro lado, existe un grupo de encuestados de 9 personas, que opinan Ni de acuerdo ni en desacuerdo, y 7 personas indica estar en de acuerdo.

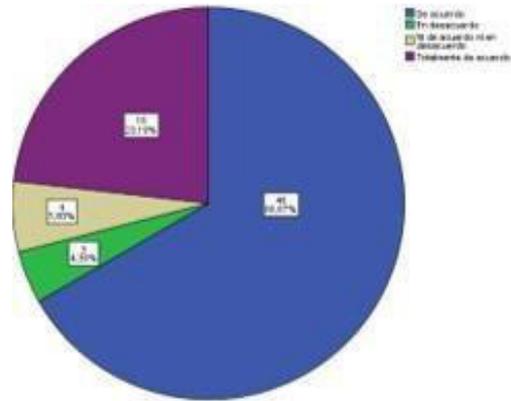
Según el resultado de la tabla 18, se deduce que la mayoría de encuestados están en contra que se omita el pago del SCTR, su importancia del seguro es vital para los trabajadores por el alto grado de accidentes que pueden sufrir al cargar, descargar y durante el trayecto de traslado de las mercaderías.

5.2.7. A la pregunta ¿Cree usted que el incremento de la remuneración mínima es relevante para las Micro y Pequeñas Empresas (M YPES) de transporte de carga?

Tabla N°19 Incremento de la remuneración mínima vital

X					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	46	66,7	66,7	66,7
	En desacuerdo	3	4,3	4,3	71,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5,8	5,8	76,8
	Totalmente de acuerdo	16	23,2	23,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura N°07



Fuente: Muestra encuestada.

Elaboración propia

Interpretación:

Con respecto a esta interrogante, se encontró que 62 personas respondieron que están de acuerdo que el incremento de la remuneración mínima vital establecido es relevante para las MYPES. Por otro lado, existe un grupo de encuestados de 4 personas, que opinan Ni de acuerdo ni en desacuerdo, y 3 personas indica estar en desacuerdo.

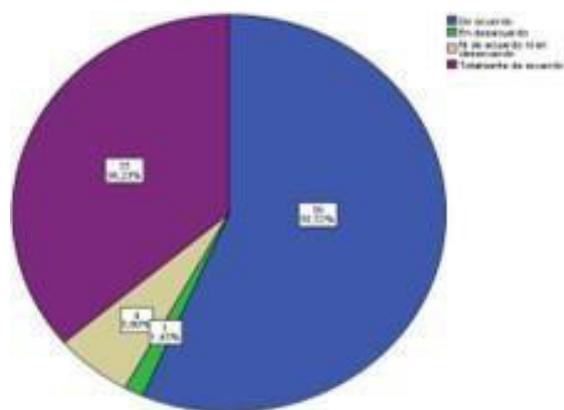
Según el resultado de la tabla 19, se puede deducir que la gran mayoría de encuestados están de acuerdo en que el incremento de la remuneración mínima establecida repercute en las MYPES, al contar con varios trabajadores el empleador su planilla se ve elevado por la remuneración incrementada, siendo muy desfavorable para el empleador.

5.2.8. A la pregunta ¿Considera usted que el régimen laboral del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) fue creado para reducir el alto porcentaje de informalidad y otorgar beneficios laborales a sus trabajadores?

Tabla N° 11 Régimen laboral relacionado con Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE).

BENEFICIOS LABORALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	39	56,5	56,5	56,5
	En desacuerdo	1	1,4	1,4	58,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5,8	5,8	63,8
	Totalmente de acuerdo	25	36,2	36,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura N°08



Fuente: Muestra encuestada.

Elaboración propia

Interpretación:

Con respecto a esta interrogante, se encontró que 64 personas respondieron que están de acuerdo que el REM YPE es favorable para ambas partes. Por otro lado, existe un grupo de encuestados de 4 personas, que opinan Ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un solo encuestado indica estar totalmente en desacuerdo.

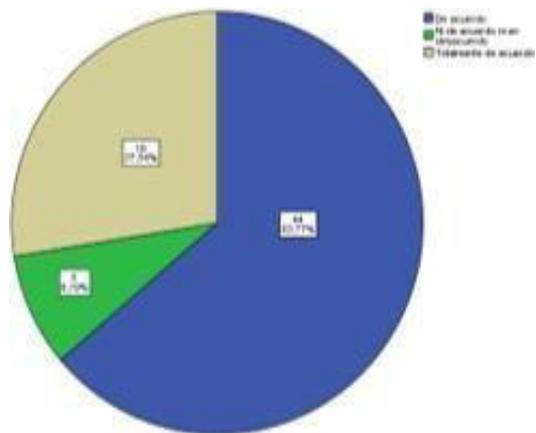
Según el resultado de la tabla 20, se puede deducir que la mayoría de encuestados están de acuerdo con ser registrados en el REM YPE para tener beneficios laborales y estar aislado de la informalidad laboral en la que muchos trabajadores del sector transporte de carga se encuentran.

5.2.9. A la pregunta ¿Considera que el proceso complicado para formalizar a los trabajadores es determinante para la informalidad laboral existente?

Tabla N° 12 Procedimiento de formalización de los trabajadores

FORMALIZAR TRABAJADORES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	44	63,8	63,8	63,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	8,7	8,7	72,5
	Totalmente de acuerdo	19	27,5	27,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura N°09



Fuente: Muestra encuestada.

Elaboración propia

Interpretación:

Con respecto a esta interrogante, se encontró que 63 personas respondieron que están de acuerdo que el registro de los trabajadores es más tedioso para la micro y pequeña empresa (MYPE). Por otro lado, existe un grupo de encuestados de 6 personas, que opinan Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

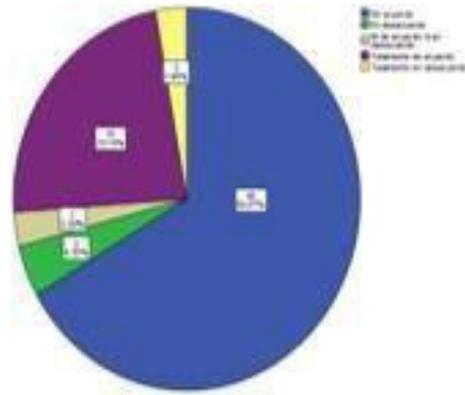
Según el resultado de la tabla 21, se puede deducir que la gran mayoría de encuestados están de acuerdo que el proceso de registro del trabajador es más largo por el registro nacional de la micro y pequeña empresa (REMYPE), siendo uno de los factores este para que la informalidad crezca.

5.2.10. A la pregunta ¿Usted considera justo que se sancione con multa leve a las empresas, como por la omisión de las boletas de pago?

Tabla Nº 13 Sanción con multa leve

MULTA LEVE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	46	66,7	66,7	66,7
	En desacuerdo	3	4,3	4,3	71,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,9	2,9	73,9
	Totalmente de acuerdo	16	23,2	23,2	97,1
	Totalmente en desacuerdo	2	2,9	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura Nº10



Fuente: Muestra encuestada.
Elaboración propia

Interpretación:

Con respecto a esta interrogante, se encontró que 62 personas respondieron que están de acuerdo que se multen a las empresas por la falta de información con su boleta de pago. Por otro lado, existe un grupo de encuestados de 2 personas, que opinan Ni de acuerdo ni en desacuerdo y 5 personas indica estar en desacuerdo.

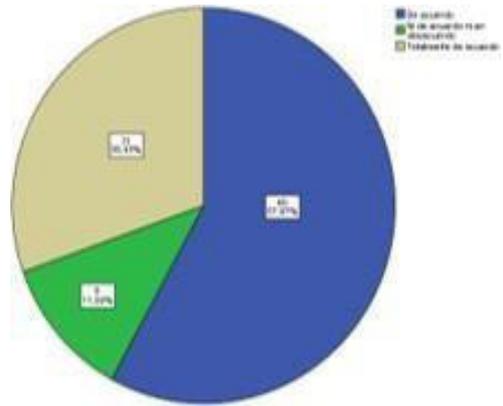
Según el resultado de la tabla 22, se puede deducir que la gran mayoría de encuestados están de acuerdo que se multen a las empresas por la falta de información hacia los trabajadores como es el caso la falta de información de las boletas de pago a cada trabajador.

5.2.11. A la pregunta ¿Considera usted que las empresas deben evitar las infracciones que sancionan faltas graves, que ponen en riesgo su liquidez?

Tabla Nº 14 Sanción con multa grave

MULTA GRAVE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	40	58,0	58,0	58,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11,6	11,6	69,6
	Totalmente de acuerdo	21	30,4	30,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura Nº11



Fuente: Muestra encuestada.

Elaboración propia

Interpretación:

Con respecto a esta interrogante, se encontró que 61 personas respondieron que están de acuerdo que las multas graves impuestas a las empresas afectan con su liquidez. Por otro lado, existe un grupo de encuestados de 8 personas, que opinan Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

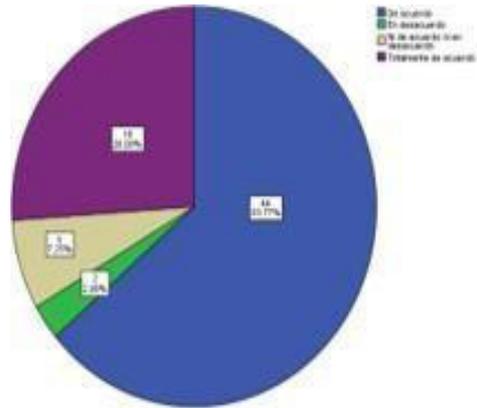
Según el resultado de la tabla 23, se puede deducir que la gran mayoría de encuestados están de acuerdo que la gradualidad de multas graves repercute de forma negativa en las empresas, ya que al no tener mucha liquidez hace que el empleador entre en riesgo de quiebre.

5.2.12. A la pregunta ¿Usted considera que a pesar de su capacidad de pago de la empresa, se evitan pagar los beneficios a sus trabajadores?

Tabla Nº 15 Capacidad de pago con relación a los beneficios de los trabajadores

CAPACIDAD DE PAGO					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	De acuerdo	44	63,8	63,8	63,8
	En desacuerdo	2	2,9	2,9	66,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	7,2	7,2	73,9
	Totalmente de acuerdo	18	26,1	26,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura Nº12



Fuente: Muestra encuestada.

Elaboración propia

Interpretación:

Con respecto a esta interrogante, se encontró que 62 personas respondieron que están de acuerdo que la capacidad de pago que tienen las empresas no está relacionada con la omisión de pago de los beneficios a sus trabajadores. Por otro lado, existe un grupo de encuestados de 5 personas, que opinan Ni de acuerdo ni en desacuerdo y 2 personas indica estar en desacuerdo.

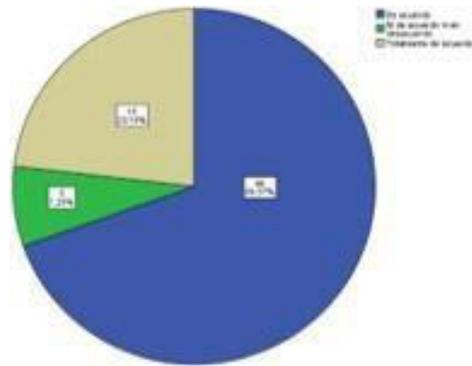
Según el resultado de la tabla 24, se puede deducir que la gran mayoría de encuestados están de acuerdo que la falta de pago de los beneficios a los trabajadores no es por falta de capacidad de pago, sino que el empleador busca elevar más sus ganancias, sumergiéndose en la informalidad laboral con los trabajadores.

5.2.13. A la pregunta ¿Cree usted que la buena situación económica de una Micro y Pequeña Empresa (MYPE) está relacionado con una adecuada conducta para el cumplimiento de sus obligaciones laborales?

Tabla Nº 16 Situación económica

SITUACIÓN ECONÓMICA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	48	69,6	69,6	69,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	7,2	7,2	76,8
	Totalmente de acuerdo	16	23,2	23,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura Nº13



Fuente: Muestra encuestada.

Elaboración propia

Interpretación:

Con respecto a esta interrogante, se encontró que 64 personas respondieron que están de acuerdo que la situación económica que tienen las empresas no está relacionada con el pago de las obligaciones laborales a sus trabajadores. Por otro lado, existe un grupo de encuestados de 5 personas, que opinan Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

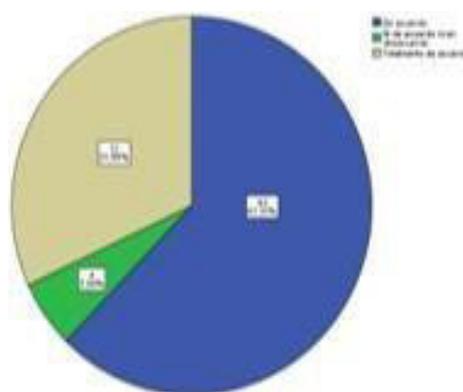
Según el resultado de la tabla 26, se puede deducir que la gran mayoría de encuestados están de acuerdo que la situación económica que tenga en el ejercicio no está relacionada para el empleador tenga una conducta de comportamiento honroso para el cumplimiento de las obligaciones laborales establecidas con sus trabajadores.

5.2.14. A la pregunta ¿Cree usted que ante el reciente incremento de la remuneración mínima vital, se incrementará la informalidad en los contratos laborales de las Micro y Pequeñas Empresas (M YPES) de transporte de carga?

Tabla Nº 17 Incremento de la remuneración mínima vital con relación a la informalidad de los contratos laborales

		Y			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	43	62,3	62,3	62,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5,8	5,8	68,1
	Totalmente de acuerdo	22	31,9	31,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Figura Nº14



Fuente: Muestra encuestada.

Elaboración propia

Interpretación:

Con respecto a esta interrogante, se encontró que 65 personas respondieron que están de acuerdo que ante el incremento de la remuneración mínima vital está relacionado con la informalidad en los contratos laborales de las M YPES. Por otro lado, existe un grupo de encuestados de 4 personas, que opinan Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Según el resultado de la tabla 26, se puede deducir que la gran mayoría de encuestados están de acuerdo que, al tener un mayor incremento en la

remuneración mínima vital, se tendrá un mayor costo en la planilla siendo un problema para los empleadores que buscan optimizar sus egresos, por lo cual la informalidad en los contratos laborales crecerá de manera directa.

5.3 Contratación de hipótesis

Para contrastar las hipótesis planteadas en nuestra investigación se aplicó la distribución Chi cuadrado de Pearson, como se indicó arriba. La distribución Chi cuadrado es una herramienta apropiada en este estudio debido a que las variables en tratamiento son cualitativas y tienen respuestas ordinales, en orden de jerarquía, desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo.

Concretamente se siguió el procedimiento general de una prueba de hipótesis y la decisión se optó siguiendo el método tradicional, con verificación del uso del método de valor de la probabilidad p comparado con el valor del nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

En general, la hipótesis nula H_0 que queremos contrastar sustenta que NO existe asociación de dependencia entre las variables en estudio versus la hipótesis alternativa H_1 que afirma que SI existe asociación de dependencia entre las variables.

5.3.1 Hipótesis general

Incremento de la Remuneración mínima vital VS Informalidad en los contratos laborales.

Paso 1: Planteamos la hipótesis Nula y su Alternativa.

H₀: El incremento de la remuneración mínima vital NO influye en la informalidad de los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

H₁: El incremento de la remuneración mínima vital SI influye en la informalidad de los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

Paso 2: Elegimos el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y el estadístico de prueba Chi

cuadrado $\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$ donde $r = 5$ número de filas y $c = 5$ número

de columnas en la Tabla de contingencia, formada por las alternativas

de respuestas de las variables, que en este caso resultan $5 \times 5 = 25$ celdas, escala Likert de 5 alternativas por cada variable.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba Chi cuadrada calculado.

La evidencia que sustenta el cálculo del estadístico de prueba, para ejecutar la prueba de hipótesis, es la información recolectada mediante la encuesta.

Tabla N° 27 Resumen del procesamiento de datos hipótesis principal

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
INCREMENTO DE LA REMUNERACION MINIMA VITAL * INFORMALIDAD EN LOS CONTRATOS LABORALES	69	100,0%	0	0,0%	69	100,0%

Fuente: Extraída del SPSS

Elaboración propia

Las respuestas han sido tabuladas en la tabla N°28.

Tabla Nº 28 Incremento de la remuneración mínima vital vs informalidad en los contratos laborales

			INFORMALIDAD EN LOS CONTRATOS LABORALES			
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Total
INCREMENTO DE LA REMUNERACION MINIMA VITAL	Totalmente de acuerdo	Recuento	1	0	1	2
		Recuento esperado	,1	1,8	,1	2,0
		Residuo	,9	-1,8	,9	
	De acuerdo	Recuento	3	49	0	52
		Recuento esperado	3,8	46,0	2,3	52,0
		Residuo	-,8	3,0	-2,3	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	1	10	2	13
		Recuento esperado	,9	11,5	,6	13,0
		Residuo	,1	-1,5	1,4	
	En desacuerdo	Recuento	0	2	0	2
		Recuento esperado	,1	1,8	,1	2,0
		Residuo	-,1	,2	-,1	
Total		Recuento	5	61	3	69
		Recuento esperado	5,0	61,0	3,0	69,0

Fuente: Extradía del SPSS

Elaboración propia

Tabla Nº 29 Pruebas de chi cuadrado hipótesis principal

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,119 ^a	6	,001
Razón de verosimilitud	16,518	6	,011
Asociación lineal por lineal	,893	1	,345
N de casos válidos	69		

Fuente: Extradía del SPSS

Elaboración propia

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor

que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

Paso 4. Decisión

De los resultados en el Paso 3 de la Chi cuadrado calculada y la Chi cuadrado teórico de Tablas, se observa que $\chi^2_{calculado} = 23.12 > \chi^2_{(6,0,05)} = 12.59$. Por lo tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis nula.

Figura N°15 Prueba de Chi cuadrado hipótesis principal



Fuente: Extraída del SPSS

Elaboración propia

Paso 5. Conclusión

Existe evidencia en la información de las encuestas que soportan a la hipótesis que el incremento de la remuneración mínima vital influye en la informalidad de los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

5.3.2 Hipótesis Específica (a)

Legislación laboral VS Registro del trabajador

Paso 1: Planteamos la hipótesis Nula y su Alternativa.

H₀: La legislación laboral **no** incide en el registro de los trabajadores de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

H₁: La legislación laboral **si** incide en el registro de los trabajadores de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

Paso 2: Elegimos el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y el estadístico de prueba Chi

$$\chi^2(\text{calculado}) = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

donde $r=5$ número de filas y $c=5$

número de columnas en la Tabla de contingencia, formada por las alternativas de respuestas de las variables, que en este caso resultan $5 \times 5 = 25$ celdas, escala Likert de 5 alternativas por cada variable.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba Chi cuadrada calculado.

La evidencia que sustenta el cálculo del estadístico de prueba, para ejecutar la prueba de hipótesis, es la información recolectada mediante la encuesta, cuyas respuestas han sido tabuladas en la siguiente tabla.

Tabla N° 30 La legislación laboral incide en el registro de los trabajadores de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

		REGISTRO DEL TRABAJADOR (Y ₁)					
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
LEGISLACION LABORAL (X ₁)	Totalmente de acuerdo	3	9	0	0	0	12
	De acuerdo	7	38	5	0	0	50
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4	2	0	0	7
	Desacuerdo	0	0	0	0	0	0
	Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	11	51	7	0	0	69

Fuente: Extradía del SPSS

Elaboración propia

Al observar los datos en la tabla de contingencia presentada, se puede observar que, los valores marginales (totales) son en el orden de columnas 12, 50 y 7, en tanto en el orden de filas 11, 51 y 7, teniendo el total 69 colaboradores. Se observa que existen 38 encuestados que están de acuerdo con la legislación

laboral y a la vez están de acuerdo con el registro del trabajador de las M YPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres. Asimismo, hace falta un indicador numérico que indique el grado de existencia de esa relación. Esa respuesta nos dará el valor de la Chi cuadrado de Pearson, usada para la conclusión de esta prueba de hipótesis.

Notamos que en esta Tabla de contingencia existen dos filas y dos columnas de la misma categoría con cero respuestas. Procedemos a dejar de considerarlas para los cálculos. Es decir, en este caso la Tabla se reduce a una distribución Chi cuadrada con $(3 - 1) \times (3 - 1) = 4$ grados de libertad que para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ damos lectura en la Tabla de la Chi cuadrada cuyo valor teórico es $\chi^2_{(9,0.05)} = 9.49$.

Proseguimos con el cálculo de la $\chi^2_{(calculado)}$ usando las frecuencias de la **Tabla N° 28** se construye la Tabla N° 29 en esta se muestran las frecuencias esperadas

e_{ij} . Por ejemplo, $e_{11} = \frac{12 \times 11}{69} = 1.91$ y $e_{12} = \frac{12 \times 51}{69} = 8.87$, ...

Tabla N° 31 Valores esperados calculados a partir de los datos observados de la tabla N° 30

		REGISTRO DEL TRABAJADOR					
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
LEGISLACION LABORAL	Totalmente de acuerdo	1.9	8.9	1.2	0	0	12
	De acuerdo	8	37	5.1	0	0	50
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1.1	5.2	0.7	0	0	7
	Desacuerdo	0	0	0	0	0	0
	Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	11	51	7	0	0	69

Fuente: Extradía del SPSS

Elaboración propia

Remplazando en la fórmula del estadístico de prueba

$$\chi^2_{(\text{calculado})} = \sum_{i=1}^4 \sum_{j=1}^4 \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = \frac{(3 - 1.9)^2}{1.9} + \frac{(9 - 8.9)^2}{8.9} + \frac{(0 - 1.2)^2}{1.2} + \dots + \frac{(2 - 0.7)^2}{0.7} = 4.61$$

Paso 4. Decisión

Siguiendo las reglas de decisión establecidas en la Sección 4.1.5 se observa que en (*) el valor teórico de la Chi cuadrado es mayor que su valor calculado.

Por lo tanto, procedemos a rechazar la hipótesis alternativa. Es decir, ocurre que

$$\chi^2_{(\text{calculado})} = 4.61 < \chi^2_{(9,0.05)} = 9.49 \text{ entonces el valor calculado cae en la región}$$

de aceptación. Dicho de otra manera, la hipótesis nula es verdadera.

Figura N° 16 Prueba de Chi cuadrado hipótesis específica 1



Fuente: Extraída del SPSS

Elaboración propia

Como se puede observar el cálculo presentado tiene varios pasos, que se pueden facilitar gracias al uso de un software estadístico, en esta investigación aplicamos el programa SPSS versión 23, teniendo el siguiente resultado:

Tabla Nº 32 Resumen de procesamiento de casos hipótesis específica 1

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
LEGISLACION LABORAL * REGISTRO DEL TRABAJADOR	69	100,0%	0	0,0%	69	100,0%

Fuente: Extradía del SPSS

Elaboración propia

Tabla N° 33 Planeamiento de la legislación laboral vs registro del trabajador

			REGISTRO DEL TRABAJADOR			Total	
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
LEGISLACION LABORAL	Totalmente de acuerdo	Recuento	3	9	0	12	
		Recuento esperado	1,9	8,9	1,2	12,0	
		Residuo	1,1	,1	-1,2		
	De acuerdo	Recuento	7	38	5	50	
		Recuento esperado	8,0	37,0	5,1	50,0	
		Residuo	-1,0	1,0	-,1		
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	1	4	2	7	
		Recuento esperado	1,1	5,2	,7	7,0	
		Residuo	-,1	-1,2	1,3		
	Total		Recuento	11	51	7	69
			Recuento esperado	11,0	51,0	7,0	69,0

Fuente: Extradía del SPSS

Elaboración propia

Tabla N° 34 Pruebas de chi cuadrado hipótesis específica 1

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,607 ^a	4	,330
Razón de verosimilitud	4,980	4	,289
Asociación lineal por lineal	2,827	1	,093
N de casos válidos	69		

Fuente: Extradía del SPSS

Elaboración propia

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,71.

Paso 5. Conclusión e interpretación

Si se acepta la hipótesis nula, entonces la hipótesis alternativa se rechaza, esto ya que existe evidencia que sustenta que la legislación laboral no incide en el registro del trabajador en las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

5.3.3 Hipótesis específica (b)

Beneficios sociales VS Infracciones

Paso 1: Planteamos la hipótesis Nula y su Alternativa.

H₀: Los beneficios sociales NO incide en las infracciones de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

H₁: Los beneficios sociales SI inciden en las infracciones de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

Paso 2: Elegimos el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y el estadístico de prueba Chi

cuadrado $\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$ donde $r = 5$ número de filas y $c = 5$ número

de columnas en la Tabla de contingencia, formada por las alternativas

de respuestas de las variables, que en este caso resultan $5 \times 5 = 25$ celdas, escala Likert de 5 alternativas por cada variable.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba Chi cuadrada calculado.

La evidencia que sustenta el cálculo del estadístico de prueba, para ejecutar la prueba de hipótesis, es la información recolectada mediante la encuesta

Tabla N° 35 Resumen de procesamiento de casos hipótesis específica 2

Casos	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
BENEFICIOS SOCIALES	69	100,0%	0	0,0%	69	100,0%
* INFRACCIONES						

Fuente: Extradía del SPSS

Elaboración propia

Las respuestas han sido tabuladas en la Tabla N° 36

Tabla N° 18 Beneficios sociales vs infracciones

			INFRACCIONES					
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Total	
BENEFICIOS SOCIALES	Totalmente de acuerdo	Recuento	4	10	0	1	15	
		Recuento esperado	1,7	11,1	2,0	,2	15,0	
		Residuo	2,3	-1,1	-2,0	,8		
	De acuerdo	Recuento	3	38	4	0	45	
		Recuento esperado	5,2	33,3	5,9	,7	45,0	
		Residuo	-2,2	4,7	-1,9	-,7		
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	1	1	3	0	5	
		Recuento esperado	,6	3,7	,7	,1	5,0	
		Residuo	,4	-2,7	2,3	-,1		
	En desacuerdo	Recuento	0	2	1	0	3	
		Recuento esperado	,3	2,2	,4	,0	3,0	
		Residuo	-,3	-2	,6	,0		
	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	0	1	0	1	
		Recuento esperado	,1	,7	,1	,0	1,0	
		Residuo	-,1	-,7	,9	,0		
	Total		Recuento	8	51	9	1	69
			Recuento esperado	8,0	51,0	9,0	1,0	69,0

Fuente: Extradía del SPSS

Elaboración propia

Tabla N° 37 Pruebas de chi cuadrado hipótesis específica 8

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,507 ^a	12	,003
Razón de verosimilitud	24,557	12	,017
Asociación lineal por lineal	6,502	1	,011
N de casos válidos	69		

Fuente: Extradía del SPSS

Elaboración propia

a. 16 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Paso 4. Decisión

De los resultados en el Paso 3 de la Chi cuadrado calculada y la Chi cuadrado teórico de Tablas, se observa que $\chi^2_{calculado} = 29.51 > \chi^2_{(12,0,05)} = 21.03$. Por lo tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis nula.

Figura N° 1 Prueba de Chi cuadrado hipótesis específica 2



Fuente: Extradía del SPSS

Elaboración propia

Paso 5. Conclusión

Existe evidencia en la información de las encuestas que soportan a la hipótesis que los beneficios sociales inciden en las infracciones en las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

5.3.4 Hipótesis específica (c)

Cumplimiento de obligaciones laborales VS Capacidad contributiva

Paso 1: Planteamos la hipótesis Nula y su Alternativa.

H₀: El cumplimiento de las obligaciones laborales NO inciden en la capacidad contributiva de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

H₁: El cumplimiento de las obligaciones laborales SI inciden en la capacidad contributiva de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

Paso 2: Elegimos el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y el estadístico de prueba Chi

cuadrado $\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$ donde $r = 5$ número de filas y $c = 5$ número

de columnas en la Tabla de contingencia, formada por las alternativas

de respuestas de las variables, que en este caso resultan $5 \times 5 = 25$ celdas, escala

Likert de 5 alternativas por cada variable.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba Chi cuadrada calculado.

La evidencia que sustenta el cálculo del estadístico de prueba, para ejecutar la

prueba de hipótesis, es la información recolectada mediante la encuesta.

Tabla N° 19 Resumen de procesamiento de datos hipótesis específica 3

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES * CAPACIDAD CONTRIBUTIVA	69	100,0%	0	0,0%	69	100,0%

Fuente: Extradía del SPSS

Elaboración propia

Tabla N° 20 Cumplimiento de obligaciones laborales VS Capacidad contributiva

			CAPACIDAD CONTRIBUTIVA				
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Total	
CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES	Totalmente de acuerdo	Recuento	1	1	0	2	
		Recuento esperado	,2	1,6	,2	2,0	
		Residuo	,8	-,6	-,2		
	De acuerdo	Recuento	1	4	0	5	
		Recuento esperado	,5	3,9	,6	5,0	
		Residuo	,5	,1	-,6		
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	4	32	4	40	
		Recuento esperado	4,1	31,3	4,6	40,0	
		Residuo	-,1	,7	-,6		
	En desacuerdo	Recuento	1	16	4	21	
		Recuento esperado	2,1	16,4	2,4	21,0	
		Residuo	-1,1	-,4	1,6		
	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	1	0	1	
		Recuento esperado	,1	,8	,1	1,0	
		Residuo	-,1	,2	-,1		
	Total		Recuento	7	54	8	69
			Recuento esperado	7,0	54,0	8,0	69,0

Fuente: Extradía del SPSS

Elaboración propia

Tabla N° 40 Pruebas de chi cuadrado hipótesis específica 3

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,627 ^a	8	,577
Razón de verosimilitud	6,027	8	,644
Asociación lineal por lineal	4,337	1	,037
N de casos válidos	69		

Fuente: Extradía del SPSS

Elaboración propia

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Paso 4. Decisión

De los resultados en el Paso 3 de la Chi cuadrado calculada y la Chi cuadrado teórico de Tablas, se observa que $\chi^2_{calculado} = 6.63 < \chi^2_{(8,0,05)} = 15.51$. Por lo tanto, se concluye que se acepta la hipótesis nula.

Figura Nº 2 Prueba de Chi cuadrado hipótesis específica 3



Fuente: Extradía del SPSS

Elaboración propia

Paso 5. Conclusión

Existe evidencia en la información de las encuestas que soportan a la hipótesis que el cumplimiento de las obligaciones laborales no incide en la capacidad contributiva en las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.

CAPÍTULO VI DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. DISCUSIÓN

En esta investigación al determinar si el incremento de la Remuneración Mínima Vital impacta en la informalidad de los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres, 2021-2022, se encontraron los siguientes hallazgos.

a. De acuerdo a la opinión de los encuestados, que en la investigación está conformado por los empresarios y colaboradores, el incremento de la Remuneración Mínima Vital conlleva que también se tenga que pagar más por los beneficios sociales, ya que estos se calculan a partir de la remuneración que percibe el trabajador. Es importante mencionar que esta investigación se enfocó en las MYPES del sector transporte de carga, porque en ese sector se viene presentando una alta informalidad y se consideró a las MYPES ya que en su gran mayoría a sus trabajadores les pagan la Remuneración Mínima Vital, que a partir del 01 de mayo del 2022, paso de S/ 930 a S/1025. De acuerdo a nuestro tema de investigación se plantearon las variables con sus respectivos

indicadores, los cuales fueron considerados para la elaboración de las preguntas de la encuesta, que al contrastar los resultados se verificó las hipótesis planteadas.

b. Con relación a la legislación laboral existente como es el REM YPE, los encuestados opinaron que es más beneficioso para la empresa tener registrado en este régimen en comparación con el Régimen General (96%), además indicaron que el mencionado Régimen fue creado para reducir el alto porcentaje de informalidad y otorgar beneficios laborales a los trabajadores (93%); en tanto indicaron que el cumplimiento del pago de la remuneración a los trabajadores se ha visto afectado por el incremento de la Remuneración Mínima Vital (90%) y que el proceso complicado para formalizar a los trabajadores es determinante para la informalidad existente (91%); en consecuencia la legislación laboral no incide en el registro del trabajador, esto debido a que el principal obstáculo es la percepción existente en las MYPES de que los procesos para adecuarse a la formalidad son complicados y significan un mayor desembolso de dinero.

c. Para esta investigación se consideraron a las MYPES, que pueden ser micro empresas o pequeñas empresas, entre las diferencias se tiene que el pago de vacaciones se da para ambas, pero las gratificaciones y CTS corresponden solo a las pequeñas empresas, es así que los encuestados opinaron que ante el incremento de la Remuneración Mínima Vital, el cumplimiento de las vacaciones a los trabajadores se ha visto afectado (90%) y el pago de las gratificaciones y CTS (91%); y con relación a las infracciones, opinaron que es justo que se sancione con multa leve a las empresas, como por la omisión de las boletas de pago (90%), y que se debe evitar las infracciones que sancionan con faltas graves, que ponen en riesgo la liquidez (88%); por lo tanto se acepta la hipótesis

secundaria planteada, los beneficios sociales inciden en las infracciones, debido a que con el Incremento de la Remuneración Mínima Vital los beneficios sociales se incrementaron un 4.63%, además considerando que en concordancia con el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, el no pagar u otorgar integra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales es una infracción grave, la cual se sanciona de acuerdo a un porcentaje de la UIT, establecido de acuerdo a la cantidad de trabajadores afectados.

c. Entre los beneficios de la formalidad se tiene lo concerniente a la seguridad social y salud en el trabajo, los encuestados opinaron que es considerable la variación del costo del ESSALUD por el incremento de la Remuneración Mínima Vital (83%), además que el empleador no considere omitir el pago del Seguro complementario de Trabajo de Riesgo (87%), indicaron también que las empresas pese a su capacidad de pago, evitan pagar los beneficios a sus trabajadores (90%), además la buena situación económica de una MYPE está relacionado con una adecuada conducta para el cumplimiento de sus obligaciones laborales (86%); por ende la presente investigación afirma que el cumplimiento de obligaciones laborales no incide en la capacidad contributiva, ya que a pesar de que la MYPE se encuentre con capacidad de pago, por lo general buscan dejar de pagar los beneficios a sus trabajadores, es muy común que realice el pago al trabajador en efectivo como un monto único, quedando desprotegido en salud así como su previsión social.

d. La mayoría de los encuestados indicaron que ante el incremento de la Remuneración Mínima Vital aumentara la informalidad en los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga (94%), con lo que se corrobora la hipótesis principal de la investigación, la cual afirma que el Incremento de la

Remuneración Mínima vital influye en la informalidad de los contratos laborales, debido a que los empleadores no se adecuan a las normas vigentes que buscan combatir la informalidad, no son conscientes de la obligación que tienen como contribuyentes, no sienten que el pago de los tributos tenga algún beneficio por parte del Estado para su situación económica, más bien representa una carga; esto guarda relación con lo que sostiene Huayhua, J (2019), que al hacer la comparación de la situación de informalidad en la que se encuentra una empresa con la suposición que esta cumpla con la formalización de sus trabajadores, encontró que tendría un impacto beneficioso en la liquidez de la empresa, porque se dedujo la planilla del Impuesto a la Renta que se tenía que pagar; por consiguiente la perspectiva de la mayoría de los dueños de las MYPES del sector transporte de carga es que, la formalidad en los contratos laborales está asociado a una disminución de su liquidez, desconocen los beneficios existentes de estar formalizados, y con el incremento de la Remuneración Mínima Vital se tendrá que hacer un mayor desembolso.

6.2 CONCLUSIONES

- a. De acuerdo con los resultados obtenidos, se concluye que la **legislación laboral** incide ligeramente en el **registro del trabajador** de las MYPES del sector transporte de carga, ocasionando un costo adicional a la empresa en la planilla de los trabajadores lo que a su vez ocasiona que el trabajador no pueda acceder al sistema de salud (SIS). A su vez la empresa pueda ser sancionada por SUNAFIL al no tener los registros actualizados.
- b. De los resultados recogidos se comprobó que el incumplimiento del pago oportuno de los **beneficios sociales** incide en las **infracciones** de las MYPES del sector transporte de carga, debido a que dejan en muchas ocasiones al

desamparo de los trabajadores ocasionando mayor informalidad. A su vez los infractores son sujetos a multas lo que provoca un desprestigio y un bajo rendimiento en las empresas.

c. Al analizar los resultados, se concluye que el **cumplimiento de las obligaciones laborales** no incide en la **capacidad contributiva** de las MYPES del sector transporte de carga, porque a pesar de contar con la capacidad de pago de sus impuestos, estas optan por incumplir las obligaciones laborales, los empleadores consideran que el incremento de la Remuneración Mínima Vital encarece más los costos de la planilla, ocultando la cantidad real de sus trabajadores, demostrándose una falta de voluntad para sincerar su planilla.

Finalmente se concluye que el **incremento de la Remuneración Mínima Vital** influye de manera favorable para propiciar la **informalidad en los contratos laborales** de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres, una de las causas de la informalidad existente es la falta de cultura y conciencia tributaria, ante el incremento del costo de la planilla se estaría generando una excusa para incurrir en la informalidad, afectando a la seguridad social de los trabajadores.

6.3 RECOMENDACIONES

a. Las empresas deben obtener información actualizadas para registrar adecuadamente a sus trabajadores evitando de esta manera ser sujetos a multas por parte de SUNAFIL y otorgando beneficios de salud que es un derecho de los trabajadores.

La autoridad en materia de **legislación laboral** debe implementar canales informativos eficientes con los contribuyentes mediante las redes sociales, sobre

los beneficios que tienen por **registrar a sus trabajadores** en el REMYPE, esto permitirá la creación de más puestos de trabajo formales y generará conciencia en los trabajadores en no aceptar trabajos informales, también implementar una cultura laboral desde los colegios ya que la educación es el medio clave para la formación de buenos contribuyentes.

b. La autoridad del trabajo debe promover charlas informativas del ámbito laboral, y difundir los beneficios de una MYPE formal, para evitar las sanciones por **infracciones** laborales, transmitir a los empresarios conocimientos sobre los gastos deducibles de los **beneficios sociales** e incentivarlos con otros tipos de beneficios que impacten directamente en sus gastos mensuales que producen al brindar el servicio de transporte de carga.

c. El Ministerio de trabajo debe diseñar estrategias para reducir la brecha que impide a un gran número de MYPES de transportes de carga, **cumplir con sus obligaciones laborales**, esto debido a que la gran mayoría de pequeños negocios ven comprometida su **capacidad contributiva**.

Finalmente es necesario que el Estado adopte las medidas necesarias para impulsar a las MYPES, como la flexibilización de las infracciones a los nuevos emprendimientos mediante una carta inductiva por incurrir en la primera infracción y no afecte su crecimiento y solvencia, también imponer a los nuevos contribuyentes capacitaciones obligatorias sobre la legislación laboral y planificación tributaria, con lo cual se genere una cultura tributaria, que les permita evaluar sus costos laborales logrando hacer una buena planificación de sus obligaciones a fin cumplir sus pagos oportunamente evitando ser sancionados, con lo cual ante un **incremento de la remuneración mínima vital** posterior no incremente la tasa de **informalidad en los contratos laborales**.

REFERENCIAS

Referencias Bibliográficas

Arce, E (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Palestra ediciones

Cornejo Vargas, C. (2011). *Algunas consideraciones sobre la contratación laboral*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Reynoso Castillo, C. (2011). *Los contratos de trabajo*. Universidad Autónoma Metropolitana.

Sánchez Reyes, C. y Cuadros Luque, F. (2020) *Derecho y economía laboral: Políticas y regulación de la última década*. IUS ET VERITAS.

Sandoval Betancour, G. (2014). La informalidad laboral: causas generales. *Equidad y Desarrollo*, 9-45

Toyama, J. (2008) *Remuneraciones y Beneficios Sociales*. Soluciones laborales

Referencias electrónicas

Asociación Peruana de Empresas de Seguros. SCTR – Seguro complementario para trabajo de riesgo. [https:// www.apeseg.org.pe/sctr-seguro-complementario- para-trabajo-de-riesgo/](https://www.apeseg.org.pe/sctr-seguro-complementario-para-trabajo-de-riesgo/)

Atahumán Sumaran, C (2019) Compensación por tiempo de servicio. Boletín Informativo Laboral. 93.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/376384/articulo_principal S ETIEMBRE.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/376384/articulo_principal_S ETIEMBRE.pdf)

Belapatiño, V (2017). Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla.

Observatorio Económico Perú BBVA Research.

<https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral1.pdf>

Bullard González, A. y Gamero Requena, J. (2014) La remuneración mínima vital y su impacto en los trabajadores. *Themis Revista de Derecho.* 65.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10869>

Calderón Vera, O. F. (2021) *Salario mínimo y su impacto en la tasa de empleo en el Ecuador, período 2005-2019* [Tesis de grado]

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/54055>

Calderón Zavala, O. B. (2019) *Remuneración mínima vital y su incidencia en beneficios del fondo de pensiones a trabajadores Mypes provincia de Huaral 2018* [Tesis de grado].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3643>

Cámara de Comercio de Lima. (4 de agosto del 2021). *Infracciones y sanciones laborales.* <https://lacamara.pe/infracciones-y-sanciones-laborales-vigentes/>

Carrillo, M. (2022) ¿Qué aspectos se deben considerar en la deducción de gratificaciones extraordinarias en favor del personal?

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/miguelcarrillo/2022/03/02/que-aspectos-se-deben-considerar-en-la-deduccion-de-gratificaciones-extraordinarias-en-favor-del-personal/>

Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, *Información básica sobre la remuneración mínima*. <https://www2.trabajo.gob.pe/cntpe/remuneracion-minima/>

Del Valle, M. (2009) Impacto del ajuste de la remuneración mínima vital sobre el empleo y la informalidad. *Revista Estudios Económicos del BCRP*.

<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Proyeccion-Institucional/Encuentro-de-Economistas/XXVI-EE-2008/XXVI-EE-2008-S08-DelValle.pdf>

Gómez Rodríguez, T., Ríos Bolívar, H. y Zambrano Reyes, A. (2019) El impacto del salario mínimo y del empleo informal sobre el ingreso salarial en México.

Revista Latinoamericana de Economía, 50(199), 177-201.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/prode/v50n199/0301-7036-prode-50-199-177.pdf>

Longhi, A. (Abril de 2019). El trabajo y la economía informal: Discusión de enfoque teóricos. Obtenido de

<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/INFORMALIDAD-LABORAL-final-corregido.pdf>

Mundo Contable Perú, (28 de junio de 2012). *Las infracciones laborales*.

<https://mundocontableperu.wordpress.com/2012/06/28/las-infracciones-laborales/>

Referencias hemerográficas

Constitución Política del Perú [Const]. Art 24. 31 de diciembre de 1993 (Perú)

Ley N°28806 (Ley general de Inspección del Trabajo) Art 1. 22 de julio de 2006 (Perú)

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) Art 3. 27 de marzo de 1997 (Perú)

Tesis

Huayhua Alarcón, J. C. (2019) *La informalidad laboral y su incidencia en el ámbito tributario y financiero en las empresas de transporte de carga en el distrito de Mariano Melgar – Arequipa, periodo 2017* [Tesis de grado]
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8678>

Miranda Díaz, J. (2018) *Efectos del Salario Mínimo en Remuneraciones y Empleo* [Tesis de maestría] URI:
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/168396>

Paredes Condori, Y. M. (2022) *Efectos del incremento de la remuneración mínima vital en los ingresos de los trabajadores informales en la región de Puno año 2007 – 2018* [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/17710>

Puntriano Rosa, C. (2019) *Vacaciones de los trabajadores del régimen de la actividad privada, a propósito de la reciente reglamentación aprobada a través del Decreto Supremo N° 002-2019-TR. Boletín Informativo Laboral.* 86.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/296437/Vacaciones_Puntri_ano.pdf

Tarsitano, A. (2014). El Principio de Capacidad Contributiva como Fundamento de la Constitución Financiera Una Visión Doctrinaria y Jurisprudencial. *Derecho & Sociedad*, (43), 119-128. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12564>

ANEXOS

ANEXO N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: EL INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL Y SU IMPACTO EN LA INFORMALIDAD EN LOS CONTRATOS LABORALES DE LAS MYPES DEL SECTOR TRANSPORTE DE CARGA DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES 2021-2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo el incremento de la Remuneración Mínima Vital influye en la informalidad en los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿De qué manera la legislación laboral incide en el registro de los trabajadores de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres?</p> <p>b. ¿En qué medida los beneficios sociales inciden en las infracciones de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres?</p> <p>c. ¿En qué medida el cumplimiento de las obligaciones laborales incide en la capacidad contributiva de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar si el incremento de la Remuneración Mínima Vital influye en la informalidad en los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Determinar si la legislación laboral incide en el registro de los trabajadores de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.</p> <p>b. Evaluar de qué manera los beneficios sociales inciden en las infracciones de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.</p> <p>c. Establecer de qué manera el cumplimiento de las obligaciones laborales incide en la capacidad contributiva de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El incremento de la Remuneración Mínima Vital influye en la informalidad en los contratos laborales de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a. La legislación laboral incide en el registro de los trabajadores de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.</p> <p>b. Los beneficios sociales inciden en las infracciones de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.</p> <p>c. El cumplimiento de las obligaciones laborales incide en la capacidad contributiva de las MYPES del sector transporte de carga del distrito de San Martín de Porres.</p>	<p>1. Variable independiente</p> <p>X. Incremento de la Remuneración Mínima Vital.</p> <p>Indicadores:</p> <p>X1. Legislación laboral. X2. Beneficios sociales X3. Cumplimiento de las obligaciones laborales.</p> <p>1. Variable dependiente</p> <p>Y. Informalidad en los contratos laborales.</p> <p>Indicadores:</p> <p>Y1. Registro de los trabajadores Y2. Infracciones Y3. Capacidad contributiva.</p>	<p>1. Diseño Metodológico Investigación no experimental: Transeccional correlacional.</p> <p>2. Tipo de Investigación Aplicada.</p> <p>3. Estrategias o procedimiento de contratación de hipótesis Distribución chi cuadrado.</p> <p>4. Población La población que conformará la investigación estuvo delimitada por 83 personas a nivel del distrito de San Martín de Porres</p> <p>5. Muestra Se utilizó la fórmula de muestreo aleatorio simple Entonces, a un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error $n = 69$</p> $n = \frac{(1.96)^2 (83)(0.5)(0.5)}{(1.96)^2 (0.5)(0.5) + 82(0.05)^2}$ <p>6. Descripción de los métodos, técnicas e instrumentos Como métodos: Descriptivo, estadístico, análisis - síntesis, inductivo</p> <p>7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información. Statistical Package for the Social Sciences 23 versión en español</p>

ANEXO N° 02 CALCULO DEL ALFA DE CRONBACH MEDIANTE EXCEL

ID	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Columna1
Encuestado 1	1	3	3	2	2	5	2	1	2	1	1	1	2	1	27
Encuestado 4	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	4	2	3	37
Encuestado 6	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1	1	2	2	2	24
Encuestado 7	1	1	1	1	2	5	2	2	2	2	2	2	1	2	26
Encuestado 8	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	17
Encuestado 9	2	3	5	3	5	5	3	2	3	1	3	1	2	2	40
Encuestado 10	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	37
Encuestado 11	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	35
Encuestado 12	1	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	37
Encuestado 14	1	3	2	2	1	3	2	1	2	4	2	2	2	2	29
	0.488888889	1.122222222	1.377777778	0.944444444	2.011111111	2.044444444	0.711111111	0.266666667	0.322222222	0.844444444	0.666666667	0.888888889	0.444444444	0.322222222	54.98889
															12.45556

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

ANEXO N° 03 ENCUESTA

La presente Encuesta, busca recoger información relacionada con el trabajo de Investigación titulado: “ **EL INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL Y SU IMPACTO EN LA INFORMALIDAD EN LOS CONTRATOS LABORALES DE LAS MYPES DEL SECTOR TRANSPORTE DE CARGA DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES 2021-2022**”, sobre este particular, se le solicita que en las preguntas que a continuación se presenta, elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un (X), esta técnica es anónima, se le agradece su colaboración.

VARIABLE X: Incremento de la remuneración mínima vital

X1. Legislación laboral

X1.1 Contrato laboral REMYPE

1. ¿Considera usted que el trabajador registrado en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) es más beneficioso para la empresa, en comparación con el régimen general?

- a. Totalmente en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d. De acuerdo ()
- e. Totalmente de acuerdo ()

X1.2 Remuneración

2. ¿Usted cree que el cumplimiento del pago de la remuneración a los trabajadores, por la contraprestación realizada, se ha visto afectada por el incremento de la remuneración mínima vital?

- a. Totalmente en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d. De acuerdo ()
- e. Totalmente de acuerdo ()

X2. Beneficios sociales

X2.1 Vacaciones

3. ¿Considera que el cumplimiento de las vacaciones a los trabajadores se ha visto afectado por el incremento de la remuneración mínima vital?

- a. Totalmente en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d. De acuerdo ()
- e. Totalmente de acuerdo ()

X2.2 Gratificaciones y CTS

4. ¿Considera usted que el cumplimiento del pago de las gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) que realizan los empleadores se ha visto influenciado por el incremento de la remuneración mínima vital?

- a. Totalmente en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d. De acuerdo ()
- e. Totalmente de acuerdo ()

X3. Cumplimiento de obligaciones laborales

X3.1 ESSALUD

5. ¿Es considerable la variación del costo del ESSALUD por el incremento de la remuneración mínima vital?

- a. Totalmente en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d. De acuerdo ()
- e. Totalmente de acuerdo ()

X3.2 Seguros laborales

6. ¿Considera usted que ante el incremento de la remuneración mínima vital el empleador considere omitir el pago del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?

- a. Totalmente en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d. De acuerdo ()
- e. Totalmente de acuerdo ()

7. ¿Cree usted que el incremento de la remuneración mínima es relevante para las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) de transporte de carga?

- a. Totalmente en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d. De acuerdo ()
- e. Totalmente de acuerdo ()

VARIABLE Y: Informalidad en los contratos laborales

Y1. Registro del trabajador

Y1.1 Beneficios laborales

8. ¿Considera usted que el régimen laboral del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) fue creado para reducir el alto porcentaje de informalidad y otorgar beneficios laborales a sus trabajadores?

- a. Totalmente en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d. De acuerdo ()
- e. Totalmente de acuerdo ()

Y1.2 Formalizar trabajadores

9. ¿Considera que el proceso complicado para formalizar a los trabajadores es determinante para la informalidad laboral existente?

- a. Totalmente en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d. De acuerdo ()
- e. Totalmente de acuerdo ()

Y2. Infracciones

Y2.1 Multa leve

10. ¿Usted considera justo que se sancione con multa leve a las empresas, como por la omisión de las boletas de pago?

- a. Totalmente en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d. De acuerdo ()
- e. Totalmente de acuerdo ()

Y2.2 Multa grave

11. ¿Considera usted que las empresas deben evitar las infracciones que sancionan faltas graves, que ponen en riesgo su liquidez?

- a. Totalmente en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d. De acuerdo ()
- e. Totalmente de acuerdo ()

Y3. Capacidad contributiva

Y3.1 Capacidad de pago

12. ¿Usted considera que a pesar de su capacidad de pago de la empresa, se evitan pagar los beneficios a sus trabajadores?

- a. Totalmente en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d. De acuerdo ()
- e. Totalmente de acuerdo ()

Y3.2 Situación económica

13. ¿Cree usted que la buena situación económica de una Micro y Pequeña Empresa (M YPE) está relacionado con una adecuada conducta para el cumplimiento de sus obligaciones laborales?

- a. Totalmente en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- d. De acuerdo ()
- e. Totalmente de acuerdo ()

14. ¿Cree usted que, ante el reciente incremento de la remuneración mínima vital, se incrementará la informalidad en los contratos laborales de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) de transporte de carga?

a. Totalmente en desacuerdo ()

b. En desacuerdo ()

c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()

d. De acuerdo ()

e. Totalmente de acuerdo ()

ANEXO N° 04 DESCODIFICACION DE LAS MYPES

N°	CODIGO	NOMBRE	RUC
1	91206063491	ESR COURIER Y DELIVERY S.A.C.	20606349191
2	55205191950	TRANSPORTES FERNANDEZ PADILLA SAC	20519195055
3	04242025482	JERTRAN SERVICE SAC	20254820424
4	18206008447	TRANSPORTES SAN MIGUEL DE HUAMBO S.A.C.	20600844718
5	78203374072	TRANSPORTES ARAGON S.A.C.	20337407278
6	03206013945	TRANSCORP REAL S.A.C.	20601394503
7	30201068575	EMPRESA TRANSPORTE SAN ANTONIO PADUA S.A	20106857530
9	71205656855	T Y L DAMAZO S.A.C.	20565685571
10	36206087367	TRANSPORTE RAZOR S.A.C.	20608736736
11	70206060372	EXPRESS ANDER S.A.C.	20606037270
12	82206060369	INVERSIONES KARISMA PERU S.A.C.	20606036982