

LEY MYPE LABORAL Y SUS BENEFICIOS SOCIALES

Ases. Tineo Reyes Manuel

ESTUDIO REYES & ASOCIADOS | www.reyesasesores.com | WhatsApp 958542958

BASE LEGAL

EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA se rige por la **Ley de fomento del empleo (D. Leg. 728 promulgado el 8 de noviembre de 1991)**, la cual fue creada con la finalidad de permitir a los empresarios hacer frente a la crisis económica por la que atravesaba el país.

ANTECEDENTES DE LA CREACION DE LEY ESPECIAL LABORAL MYPE:

1. Mediante la **LEY Nº 28015 (Temporal solo por 05 años)** se aprobó la **Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa** publicada el 3 de julio de 2003
2. **DECRETO LEGISLATIVO Nº 1086 (Régimen Permanente)** (modifica la ley Nº 28015) Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, **vigente a partir del 01-10-2008**, y **Decreto Supremo Nº 007-2008-TR Aprobó el T.U.O. de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, en adelante Ley MYPE**, el 1-10-2008 – **Derogado**.

2.1. Decreto Supremo Nº 008-2008-TR **Reglamento de la Ley MYPE**, vigente a partir del 01-10-2008. (**Reglamento Vigente**)

3. **Decreto Supremo Nº 013-2013-PRODUCE** (28-12-2013) **Aprobó el T.U.O. de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial** (integra la Ley Nº 28015, Decreto Legislativo Nº 1086 y las Leyes Nº 29034, Nº 29566, Nº 29903 y Nº 30056 y, a la vez, **deroga el Decreto Supremo Nº 007-2008-TR (Ley MYPE).**) – (**T.U.O Vigente**)

BASE LEGAL



DECRETO SUPREMO N° 013-2013-PRODUCE (28-12-2013)

T.U.O. De la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial – LEY MYPE

DECRETO SUPREMO N° 008-2008-TR (30.09.2008)

Reglamento del texto único ordenado de la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente.

Análogamente aplicará lo señalado en la Decreto Legislativo N° 728 y demás leyes aplicables:

CONTRATACIÓN LABORAL : TUO del Decreto Legislativo N° 728

- DECRETO SUPREMO N°002-97-TR(27/03/1997) Ley de formación y promoción laboral
- DECRETO SUPREMO N°003-97-TR(27/03/1997) Ley de productividad y competitividad laboral.
- DECRETO SUPREMO N°001-96-TR(26/01/1996) Reglamento de Ley de fomento al empleo.

JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO

- DECRETO SUPREMO N°007-2002-TR(04/07/2002) TUO de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.
- DECRETO SUPREMO N°008-2002-TR(04/07/2002) Reglamento del TUO de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.

DESCANSOS REMUNERADOS

- DECRETO LEGISLATIVO N°713 (08/11/1991) Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- DECRETO SUPREMO N°012-92-TR(03/12/1992) Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

BASE LEGAL



GRATIFICACIONES LEGALES: TUO del Decreto Legislativo N° 728

- LEY N°27735(28/05/2002) Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad.
- DECRETO SUPREMO N°005-2002-TR(04/07/2002) Normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad.

SEGURO DE VIDA LEY

- DECRETO LEGISLATIVO N°688(05/11/1991) Ley de consolidación de beneficios sociales.

UTILIDADES

- DECRETO LEGISLATIVO N°677(07/10/1991). Regulan la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

- DECRETO SUPREMO N°001-97-TR(01/03/1997) Texto Único Ordenado de la Ley de compensación por tiempo de servicios.
- DECRETO SUPREMO N°004-97-TR(15/04/1997) Reglamento de la Ley de compensación por tiempo de servicios.



DEFINICIÓN DE LA MYPE

La Micro y Pequeña Empresa **es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica**, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Para acceder a los beneficios de la Ley, la MYPE deberá tener el Certificado de Inscripción o de Reinscripción vigente en el **REMYPE**.



NATURALEZA Y PERMANENCIA EN EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL - MYPE

El presente Régimen Laboral Especial es de **naturaleza permanente** y únicamente aplicable a la micro y pequeña empresa.

- **LA MICROEMPRESA** que durante dos (2) años calendario consecutivos supere el nivel de ventas establecido en la presente Ley, podrá conservar por un (1) año calendario adicional el mismo régimen laboral.

- **LAS PEQUEÑAS EMPRESAS**, de superar durante dos (2) años consecutivos el nivel de ventas establecido en la presente Ley, podrán conservar durante tres (3) años adicionales el mismo régimen laboral.

Luego de este período, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que le corresponda.

Art. 51º, TÍTULO VII, D.S. N.º 013-2013-PRODUCE

CAMBIO DE RÉGIMEN LABORAL EN EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL - MYPE



Concluido el año calendario para conservar el Régimen Laboral Especial (...), la microempresa que cambia su condición a pequeña empresa se encuentra sujeta a las normas en materia laboral, de salud y de pensiones de esta categoría. **En el caso de la pequeña empresa, esta sale del REMYPE, resultándole aplicable las normas del régimen laboral general**, así como las normas relativas a salud y pensiones correspondientes.

Una vez que una empresa cambia de categoría no podrá regresar a la categoría anterior (...)

ART. 34° D.S. N.° 008-2008-TR, - REGLAMENTO

CARACTERÍSTICAS DE LA MYPE



Las micro, pequeñas y medianas empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

- **Microempresa:** ventas anuales máximo → 150 (UIT).
- **Pequeña empresa:** ventas anuales superiores a 150 UIT → 1700 (UIT).
- **Mediana empresa:** ventas anuales superiores a 1700 UIT → 2300 UIT.

El incremento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la micro, pequeña y mediana empresa podrá ser determinado por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro de la Producción cada dos (2) años.

Art. 5° D.S. N.° 013-2013-PRODUCE



ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

CARACTERÍSTICAS DE LA MYPE

Para los fines del **artículo 5 de la Ley**, entiéndase por niveles de ventas anuales lo siguiente:

- Se considerarán las ventas de los doce (12) meses anteriores (*consignados en las declaraciones juradas mensuales*) al momento en que la MYPE se registra y la UIT correspondiente al año respectivo

Se entiende por conductor:

1. A la persona natural que dirige una microempresa que no se ha constituido como persona jurídica y que cuenta con, al menos, un (1) trabajador; y,
2. A la persona natural que es titular de una microempresa constituida como una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada y que cuenta con, al menos, un (1) trabajador.

[Art. 2º título I, D.S. N.º 008-2008-TR \(30-09-08\) Reglamento de la Ley MYPE](#)



ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

EXCLUSIONES DE LA MYPE

EXCLUSIÓN DE ACTIVIDADES

Las unidades económicas que se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines no podrán acogerse a la presente norma.

[TERCERA, DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES D.S. N.º 013-2013-PRODUCE](#)

EXCLUSIONES POR GRUPO ECONÓMICO Y VINCULACIÓN

Se considera que dos (2) No están comprendidas en la presente norma ni pueden acceder a los beneficios establecidos las empresas que, no obstante cumplir con las características definidas en la presente Ley, **conformen un grupo económico que en conjunto no reúnan tales características, tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros** que no cumplan con dichas características, falseen información o dividan sus unidades empresariales.

Las empresas tienen vinculación económica cuando:

1. Una persona natural o jurídica posea más de treinta por ciento (30%) del capital de otra persona jurídica, directamente o por intermedio de un tercero.
2. Más del treinta por ciento (30%) del capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directamente o por intermedio de un tercero.
3. En cualquiera de los casos anteriores, cuando la indicada proporción del capital pertenezca a cónyuges o convivientes entre sí o a personas naturales vinculadas hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

[ART. 4º D.S. N.º 008-2008-TR, - REGLAMENTO](#)



EXCLUSIONES DE LA MYPE

4. El capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca en más del treinta por ciento (30%) a socios comunes a éstas.
5. Cuando las personas naturales titulares de negocios unipersonales son cónyuges, convivientes o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuenten con más del veinticinco por ciento (25%) de trabajadores en común.
6. Las personas jurídicas o entidades cuenten con uno o más directores, gerentes, administradores u otros directivos comunes, que tengan poder de decisión en los acuerdos financieros, operativos o comerciales que se adopten.
7. Una empresa no domiciliada tenga uno o más establecimientos permanentes en el país, en cuyo caso existirá vinculación entre la empresa no domiciliada y cada uno de sus establecimientos permanentes y entre todos ellos entre sí.
8. Una empresa venda a una misma empresa o a empresas vinculadas entre sí, el ochenta por ciento (80%) o más de sus ventas.
9. Una misma garantía respalde las obligaciones de dos empresas, o cuando más del cincuenta por ciento (50%) de las de una de ellas son garantizadas por la otra, y esta otra no es empresa del sistema financiero.
10. Más del cincuenta por ciento (50%) de las obligaciones de una persona jurídica sean acreencias de la otra, y esta otra no sea empresa del sistema financiero.

Art. 4º D.S. N.º 008-2008-TR, - Reglamento



EXCLUSIONES DE LA MYPE

EXCLUSIONES:

No están comprendidas en el presente régimen laboral especial las micro y pequeñas empresas que, no obstante cumplir con las características definidas en el artículo 5 de la Ley:

1. Constituyan grupo económico o vinculación económica conforme a lo previsto en el artículo 4;
2. Tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características;
3. Falseen información;
4. Dividan sus unidades empresariales; o,
5. Se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines. Las actividades afines son determinadas por el MTPE.

El MTPE supervisará la existencia de estas causales de exclusión, aplicando las sanciones correspondientes.

Art. 31º D.S. N.º 008-2008-TR, - Reglamento



REGISTRO REMYPE

REMYPE

Para acceder a los beneficios de la Ley, la MYPE deberá tener el [Certificado de Inscripción o de Reinscripción vigente en el REMYPE](#), de acuerdo con lo establecido en el Título VIII del presente Reglamento

Art. 7° D.S. N.° 008-2008-TR, - Reglamento

Puedes realizar el registro de micro o pequeña empresa online. Para esto, necesitas tener el RUC, usuario y Clave SOL de la micro o pequeña empresa.

MANUAL DE USO:

<https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-promocion-del-empleo/remype/sobre-el-registro-remype/>

La MYPE que solicita su inscripción y recién inicia su actividad económica o no cuenta con trabajadores contratados podrá registrarse transitoriamente en el REMYPE, contando con un plazo de quince (15) días calendario. Art. 65° D.S. N.° 008-2008-TR, - Reglamento

COMPARATIVO DE BENEFICIOS MYPES



CONCEPTO	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Venta máxima anual	Hasta 150 UIT	hasta 1700 UIT
Jornada de trabajo	8 horas diarias	8 horas diarias
Remuneración mínima	1,025.00	1,025.00
Seguro social	SIS S/15.00 o ESSALUD 9%	ESSALUD 9%
Pensiones	Obligatorio AFP, ONP	Obligatorio AFP, ONP
Gratificaciones	NO	1/2 Remuneración (15 julio y 15 diciembre)
CTS	NO	15 días por año, tope de 90 días
Despido injustificado	10 Remuneraciones diarias por año, tope 90 RD. Las fracciones de año se abonan por dozavos	20 días por año, tope 120 días. Las fracciones de año se abonan por dozavos
Utilidades	NO	De acuerdo a D. Leg. N° 892
Descanso Semanal	24 horas continuas	24 horas continuas
Vacaciones	15 días al año	15 días al año

RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA



TRABAJADORES PARIENTES DE PERSONA NATURAL CON NEGOCIO

Para el caso de las microempresas que no se hayan constituido en personas jurídicas en las que laboren parientes consanguíneos hasta el segundo grado o el cónyuge del titular o propietario persona natural, es aplicable lo previsto en la segunda disposición complementaria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Art. 52º D.S. N.º 013-2013-PRODUCE



“Interpretase por vía autentica, que la prestación de servicios de los **parientes consanguíneos hasta el segundo grado**, para el titular o propietario persona natural conduzca o no el negocio personalmente, **no genera relación laboral**; salvo pacto en contrario. Tampoco genera relación laboral, la prestación de servicios del cónyuge.”

	1ER GRADO	2do GRADO	3er GRADO	4to GRADO
TITULAR	HIJO/A PADRE MADRE	NIETO/A HERMANO/A ABUELO/A	BISNIETO/A SOBRINO/A TIO/A BISABUELO/A	PRIMO/A

Parentesco por Consanguinidad

RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA



EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL comprende: remuneración, jornada de trabajo de ocho (8) horas, horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, protección contra el despido injustificado.

Art. 50º D.S. N.º 013-2013-PRODUCE

ASIGNACION FAMILIAR: respecto al concepto de asignación familiar, en el Art. 50 de la Ley mype, no se menciona dicho beneficio; por tanto, no les corresponde.

Ley que regula la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo-D.S. N.º 007-2002-TR y su reglamento el D.S.N.º 008-2002-TR:

Se establecen las siguientes disposiciones:

- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.
- Facultades del empleador respecto a la modificación de jornadas y horarios de trabajo.
- El horario en refrigerio, no menor a (45 minutos), no es parte de la jornada laboral.
- Tasas para aplicar la jornada en sobretiempo (horas extras). las dos primeras horas no podrá ser inferior al 25% por hora sobre el valor hora correspondiente 35% para las horas restantes.

En los Centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobretasa del 35%. Art. 53º D.S. N.º 013-2013-PRODUCE

El D.S. N.º 007-2002-TR señala; la Sobretasa por laborar en horario nocturno, no menor a una RMV mas sobretasa 35%, para 2024 es s/ 1,383.75 (10:00 p.m. y 6:00 a.m.)

RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA



Normas que regulan los descansos remunerados (Vacaciones) - D. Leg. N.º 713 y su reglamento el D.S. 012-92-TR

- El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.
- Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en la ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico.

Son días feriados los siguientes: (14)

Año Nuevo (1 de enero)	Batalla de Junín (6 de agosto)
Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)	Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
Día del Trabajo (1 de mayo)	Combate de Angamos (8 de octubre)
Batalla de Arica y Día de la Bandera (7 de junio)	Todos los Santos (1 de noviembre)
San Pedro y San Pablo (29 de junio)	Inmaculada Concepción (8 de diciembre)
Abelardo Quiñones Gonzales (23 de julio)	Batalla de Ayacucho (9 de diciembre)
Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)	Navidad del Señor (25 de diciembre)

El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al de una sobretasa de 100%.

RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA



Los trabajadores de la Pequeña Empresa tienen derecho a un **Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo** a cargo de su empleador, cuando corresponda, según Ley N.º 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificatorias y normas reglamentarias;

Art. 50º D.S. N.º 013-2013-PRODUCE

Anexo 5 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud D.S. N.º 009-97-SA

ACTIVIDADES COMPRENDIDAS EN EL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO

Extracción de madera	Preparación del terreno
Pesca marítima	Alquiler de excavadoras para movimiento de tierras.
Aserrado y acepilladura de madera	Instalaciones eléctricas
Fabricación de productos metálicos para uso estructural	Actividades de médicos y odontólogos
Fabricación de muebles	Transporte de pasajeros por vía aérea en rutas y horarios regulares.
Construcción de edificios	Transporte de carga por carretera. Y OTROS

RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA



A un **seguro de vida** a cargo de su empleador, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N.º 688 Ley de Consolidación de Beneficios Sociales y modificatorias.

Art. 50º D.S. N.º 013-2013-PRODUCE

El trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, **a partir del inicio de la relación laboral.**

Art. 01 DL. 688, modificado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria Decreto de Urgencia N° 044-2019(30.12. 2019

El monto del beneficio es el siguiente:

- Por FALLECIMIENTO NATURAL del trabajador = 16 remuneraciones que se establecen en base al promedio de lo percibido por aquél en el último trimestre previo al fallecimiento;
- Por FALLECIMIENTO CONSECUENCIA DE UN ACCIDENTE O INVALIDEZ TOTAL O PERMANENTE = 32 remuneraciones mensuales percibidas por aquél en la fecha previa al accidente.

Art. 12 DL. 688

En caso que el empleador no cumpliera esta obligación, deberá pagar a sus beneficiarios el valor del seguro a que se refiere el Artículo 12º.

RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA



Para la Pequeña Empresa, los derechos colectivos continuarán regulándose por las normas del Régimen General de la actividad privada.

Asimismo, el derecho a **PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES**, de acuerdo con el Decreto Legislativo N.º 892 y su Reglamento D.S. N.º 009-98-TR , **sólo corresponde a los trabajadores de la pequeña empresa.**

- Se encuentran excluidas de la participación en las utilidades, de acuerdo a su modalidad, las Cooperativas, las empresas autogestionarias, las sociedades civiles y las empresas que **no excedan de veinte (20) trabajadores.**

- Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue:

Art. 50º D.S. N.º 013-2013-PRODUCE

RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA



- Empresas Pesqueras 10%
- Empresas de Telecomunicaciones 10%
- Empresas Industriales 10%
- Empresas Mineras 8%
- Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8%
- Empresas que realizan otras actividades 5%

Dicho porcentaje se distribuye en la forma siguiente:

- a) 50% será distribuido en función a **los días laborados** por cada trabajador, entendiéndose como tal el día real y efectivamente trabajado. Para este efecto, se consideran como días laborados los días de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora.
- b) 50% se distribuirá en proporción a **las remuneraciones de cada trabajador**.

Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido las jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades contempladas por el Título III del TUO del D.L. N.º 728. Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participaran en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada.

RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA



Adicionalmente, los trabajadores de **la pequeña empresa** tendrán derecho a percibir **DOS GRATIFICACIONES EN EL AÑO** con ocasión de las Fiestas Patrias y la Navidad, siempre que cumplan con lo dispuesto en la normativa correspondiente, en lo que les sea aplicable. El monto de las gratificaciones es equivalente a **media remuneración cada una**.

Art. 50º D.S. N.º 013-2013-PRODUCE

Las gratificaciones serán abonadas en la **primera quincena de los meses de julio y de diciembre**.

Decreto Supremo N.º 005-2002- TR Reglam. Gratificaciones

Determinada la remuneración computable las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los periodos enero -junio y julio -diciembre, respectivamente

Ley N.º 27735 Gratificaciones (28.5.02), Art. 5º

RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA



CALCULO DE GRATIFICACION – PEQUEÑA EMPRESA

Sueldo 1800.00 mensual, Periodo JUL-DIC (06 meses)		
BASE DE CALCULO : S/ 1800.00 / 2 =		S/. 900.00
Meses : S/ 900.00 / 6 X 6 =		S/. 900.00
Monto a pagar por gratificación		S/ 900.00
Monto a pagar bonificación extraordinaria =	(9%)	S/ 81.00
Total Gratificación julio – Diciembre =		S/ 981.00

Los trabajadores y la Micro y Pequeña Empresa comprendidas en el Régimen Laboral Especial podrán pactar mejores condiciones laborales.

Art. 50° D.S. N.° 013-2013-PRODUCE

RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA



Los trabajadores de **LA PEQUEÑA EMPRESA** tendrán derecho, además, a la **COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**, con arreglo a las normas del régimen común, computada a razón de **quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios**, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.

Art. 50° D.S. N.° 013-2013-PRODUCE

La remuneración computable para establecer la CTS de los trabajadores, se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de Abril y Octubre de cada año.

Artículo 10 del TUO ley CTS D.S. N-01-97-TR

CALCULO DE CTS : PEQUEÑA EMPRESA	
REMUNERACION MENSUAL	S/ 1,800.00
BASE DE CALCULO: (1800 / 30 x 15)	S/ 900.00
1/6 ULTIMA GRATIFICACION	S/ 150.00
REMUNERACION COMPUTABLE (R.C.)	S/ 1,050.00
MONTO A PAGAR (MC / 12 x 6)	S/ 525.00

RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA



El trabajador de la Micro y Pequeña Empresa que cumpla el récord establecido en el artículo un año de servicios (*10 del Decreto Legislativo N.º 713, Ley*), tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de **DESCANSO VACACIONAL** por cada año completo de servicios.

Art. 55º D.S. N.º 013-2013-PRODUCE

Los trabajadores de la micro y pequeña empresa pueden acordar **REDUCIR EL DESCANSO** vacacional de quince (15) a siete (7) días calendario por cada año completo de servicios, recibiendo la respectiva compensación económica. Dicho acuerdo es individual y debe constar por escrito.

Art. 37º D.S. N.º 008-2008-TR (30-09-08) Reglamento MYPE.

El importe de la indemnización por **DESPIDO INJUSTIFICADO** en la **microempresa** es equivalente a diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de (90) remuneraciones diarias.

En el caso del trabajador de la **pequeña empresa**, la indemnización por despido

injustificado es veinte (20) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. En ambos casos, las fracciones de año se abonan por dozavos.

Art. 56º D.S. N.º 013-2013-PRODUCE

CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO JUSTIFICADO



CAPACIDAD DEL TRABAJADOR (Art. 23)

- a) Las **deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas** cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;
- b) El **rendimiento deficiente** en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- c) La **negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico** previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

CONDUCTA DEL TRABAJADOR (Art. 24)

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador. (*impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo*)

Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97)

CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO JUSTIFICADO



FALTAS GRAVES: Falta grave es la infracción por el trabajador, de los deberes esenciales que emanan del contrato.

- a) **El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral**, la reiterada **resistencia a las órdenes relacionadas con las labores**, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene (...) debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la **constatación de estos hechos**, (...)
- b) La **disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores** o del volumen o de la calidad de producción, **verificada fehacientemente** o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa.
- c) La **apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador** o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- d) **El uso o entrega a terceros, de información reservada del empleador**; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
- e) La concurrencia reiterada en **estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes** (...). La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba (...) se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;
- f) Los **actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita** en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. (...)
- g) **El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta;**
- h) **El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos**, las **ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario** o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, **la impuntualidad reiterada**, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.
- i) **El hostigamiento sexual** cometido por (...) por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo."

Art 25 Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97)

MEJORES CONDICIONES LABORALES MYPE - LABORAL



(...) El presente **régimen laboral especial** puede ser mejorado por convenio individual o colectivo, o decisión unilateral del empleador.

.Art. 35° D.S. N.° 008-2008-TR (30-09-08) Reglamento MYPE

Es el caso que si un beneficio es otorgado a trabajadores por dos años consecutivos, estos pueden reclamar que no deje de otorgárselos, puestos que en distintas ocasiones se ha resuelto como **Derecho adquirido la percepción de esto**; es decir, un derecho ya ganado. Este beneficio tendría que seguir otorgándose al menos a quienes ya hayan percibido el beneficio por dos años consecutivos, más allá de los trabajadores que tenga la empresa o del régimen laboral al que pertenezca.

Casación 3547-2009-CALLAO // Casación 727-2011-CALLAO

REDUCCION DE DESCANSO VACACIONAL

Los trabajadores de la micro y pequeña empresa pueden **acordar reducir el descanso vacacional de quince (15) a siete (7) días calendario por cada año completo de servicios, recibiendo la respectiva compensación económica**. Dicho acuerdo es individual y debe constar por escrito.

.Art. 37° D.S. N.° 008-2008-TR (30-09-08) Reglamento MYPE

FRACCIONAMIENTO DE VACACIONES



El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera:

BLOQUE 1: 15 (QUINCE) días calendario ininterrumpidos, los cuales pueden gozarse en periodos de 7 (siete) y 8 (ocho) días ininterrumpidos;

BLOQUE 2: El resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a 7 (Siete) días calendario y como mínimos de 01 (un) día calendario.

Por acuerdo escrito entre las partes, se establece el orden de los periodos fraccionados en los que se goce el descanso vacacional.

Art. 17°. D.L. N.° 713



LA REDUCCIÓN solo puede imputarse al período vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario. (BLOQUE 2)

Art. 19°. D.L. N.° 713

SEGURO SOCIAL EN SALUD Y PENSIONES



Los trabajadores de MICROEMPRESA la serán afiliados **Seguro Integral de Salud – SIS** (Incluye a conductores de la Microempresa)



Los trabajadores de la PEQUEÑA EMPRESA serán asegurados regulares de **ESSALUD** y el empleador aportará el 9%



VER CUOTAS PENDIENTES DE PAGO - SIS MICROEMPRESAS

http://app.sis.gob.pe/SIS_MYPES_1/frmlLogin.aspx

APORTE A LA ONP Y LA AFP:

Los trabajadores y conductores de la Micro y pequeña empresa podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes del Decreto Ley N.° 19990, Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y en el Decreto Supremo N.° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.



Art. 63°, D.S. N.° 013-2013-PRODUCE



¿Qué DICE SUNAT SOBRE EL APOORTE A ESSALUD?

ANÁLISIS:

(...) se puede afirmar que la exigencia legal consistente en asegurar como afiliados regulados en el Régimen Contributivo de Essalud a los trabajadores, será aplicable a la referida microempresa **una vez que concluya el año adicional en el que conserva el régimen laboral especial**; por ende, antes de que ese plazo llegue a su término, dichos trabajadores podrán continuar afiliados al régimen semicontributivo del SEGURO INTEGRAL DE SALUD que corresponde a las microempresas.

CONCLUSIÓN:

Los trabajadores de una microempresa que por un período de dos (2) años calendario consecutivos supere el nivel de ventas de 150 UIT deberán estar obligatoriamente asegurados como afiliados regulares del Régimen Contributivo de Essalud **a partir del año calendario SUBSIGUIENTE** al término de los dos (2) años antes mencionados.

INFORME N.º 0057-2021-SUNAT/7T0000

MODALIDADES DE CONTRATOS DE PLAZO FIJO



Modalidad	Causa objetiva	Plazo máximo
Inicio o incremento de actividad	Inicio de una nueva actividad empresarial.	3 años
Necesidad de mercado	Incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado.	5 años
Reconversión empresarial	Sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa.	2 años
Ocasional	Necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.	6 meses al año
Suplencia	Sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo se encuentre suspendido por una causa justificada.	Según las circunstancias
Emergencia	Necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor.	Duración de la emergencia

CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO Y PRESUNCIÓN LEGAL: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado

Art. 04 de Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97)

UN CONTRATO DE TRABAJO es un acuerdo de voluntades a través del cual una de las partes (trabajador) pone sus servicios a disposición del otro (empleador), quien a la vez se obliga al reconocimiento de una retribución por el servicio prestado.

Título II de los contratos de trabajos sujetos a modalidad, **Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97)**

MODALIDADES DE CONTRATOS DE PLAZO FIJO



CAUSAS PARA LA CELEBRACIÓN DE LOS CONTRATOS

Obra determinada o servicio específico	Objeto previamente establecido y de duración determinada.	8 años (cas. N.º 1809-2004-lima)
Intermitente	Actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.	No tiene duración máxima
Temporada	Necesidades propias del giro de la empresa que se cumplen en determinadas épocas del año.	El tiempo que dure la temporada

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse **cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa**, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Art. 53 de Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97)

MODALIDADES DE CONTRATOS DE PLAZO FIJO



CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL (Art. 55)

- a) El contrato ocasional;
- b) El contrato de suplencia;
- c) El contrato de emergencia.

CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO (Art. 56)

- a) El contrato específico;
- b) El contrato intermitente;
- c) El contrato de temporada.

CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL (Art. 54)

- a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;
- b) El contrato por necesidades del mercado;
- c) El contrato por reconversión empresarial.

ARTÍCULO 57°.-CONTRATO POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD: El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel (...) **originado por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.**

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

ARTÍCULO 58°.- CONTRATO POR NECESIDADES DEL MERCADO: El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de **atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado**, (...) Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo (...) – de 05 años. (...)

Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional

Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97)



REMUNERACIÓN

Los trabajadores de la microempresa comprendidos en la presente Ley tienen derecho a percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital.

Art. 52º, TÍTULO VII, D.S. N.º 013-2013-PRODUCE

En ningún caso la **jornada ordinaria** exceda en promedio de cuarenta y ocho (48) horas por semana. **El descanso semanal obligatorio** y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada.

Es facultad del empleador establecer el **horario de trabajo**, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida.

D. S. N.º 007-2002-TR, TUO del D.L. N.º 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobre tiempo

En los Centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, **NO se aplicará la sobretasa del 35%.**

Art. 53º D.S. N.º 013-2013-PRODUCE del 35%.



PREGUNTAS FRECUENTES

Mi empresa realiza actividades agrícolas, y según el nivel de ingresos no supera las 1700 UIT ¿puedo acogerme al Régimen de la Pequeña empresa?

Sí, puede acogerse al régimen de la pequeña empresa (Remype) solo podrá acogerse el personal que NO REALICE actividad agrícola.

Para los casos de RECONTRATACIÓN, si un trabajador se encontraba en el régimen general, debe transcurrir al menos **un año de su cese** para contratarlo bajo régimen especial MYPE.

SÉPTIMA.- Sector agrario

La presente Ley podrá ser de aplicación a las microempresas que desarrollan actividades comprendidas en la Ley N.º 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, conforme a las reglas de opción que establezca el Reglamento. **Las pequeñas empresas del sector agrario se rigen exclusivamente por la Ley N.º 27360 y su norma reglamentaria.**

SEPTIMA, DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES D.S. N.º 013-2013-PRODUCE



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Es posible que nuestra empresa pueda acogerse al régimen especial REMYPE? Para así registrar en este régimen al personal nuevo distinto a obreros (administrativos, otros).

Régimen de Construcción Civil es aplicable a los obreros que ejecutan una obra de empresas constructoras y que la referida obra supere las 50 UIT.

Los trabajadores administrativos en una empresa bajo el régimen de construcción civil, les es aplicable el régimen general (D.L. 728) o Ley MYPE.

En caso la obra no supere las 50 UIT, el empleador no está obligado a pagar los beneficios del régimen laboral de construcción civil por lo que esos trabajadores no se encontrarían dentro del citado régimen.

Art.12 Y14 del Decreto Legislativo 727 – Reg. Esp. Construcción



CASO PRÁCTICO EN EXCEL

¡VAMOS A LA PRACTICA!



GRACIAS

ASES. TINEO REYES MANUEL