

# **RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA**

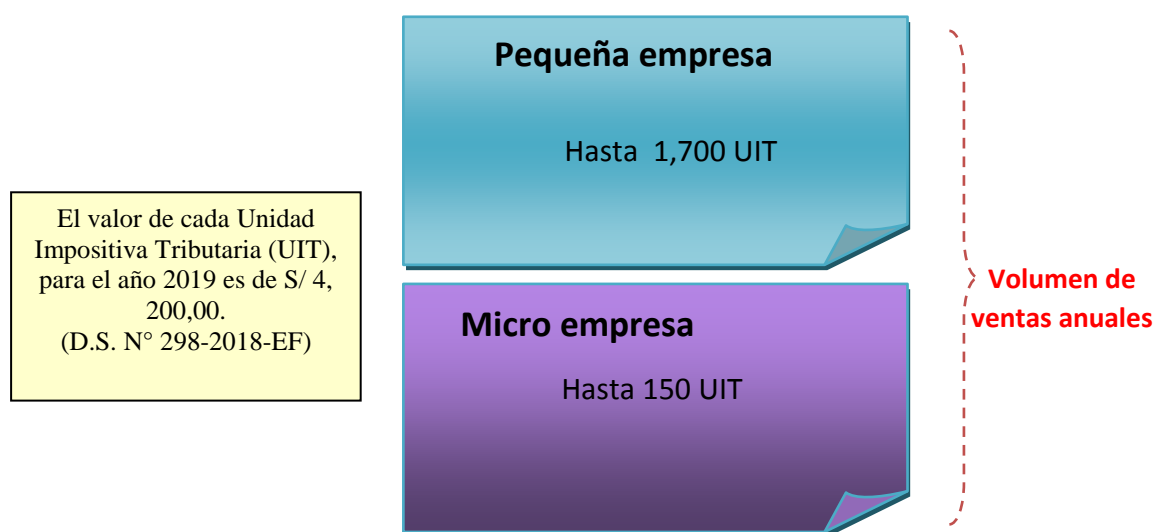
## **Resumen ejecutivo**

El presente artículo tiene por finalidad brindar una visión panorámica del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, regulado actualmente a través del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE.

## I. DEFINICIÓN DE MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

De conformidad con el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, la Micro y Pequeña empresa (MYPE) es definida como toda unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, que tiene por objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Para calificar como micro o pequeña empresa, a efecto de acogerse al Régimen Laboral Especial para la Micro y Pequeña Empresa es preciso ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:



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

Para tales efectos, se considerará:

- **Junta de propietarios:** Constituida por todos los propietarios de las secciones de propiedad exclusiva de las edificaciones en régimen de propiedad horizontal o condominio, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27157 y el Decreto Supremo N° 035-2006-VIVIENDA.
- **Asociación o agrupación de inquilinos:** Constituida por los arrendatarios de las edificaciones en régimen de propiedad horizontal o condominio.

- **Asociación o agrupación de vecinos:** Constituida por los propietarios o arrendatarios de inmuebles colindantes.

## **II. EXCLUSIONES DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA**

No están comprendidas en el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, ni pueden acceder a sus beneficios, las empresas que, no obstante cumplir con los requisitos señalados en el punto anterior, conformen un grupo económico que en conjunto no reúnan tales características, tengan vinculación económica<sup>1</sup> con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características, falseen información o dividan sus unidades empresariales, bajo sanción de multa e inhabilitación de contratar con el Estado por un período no menor de uno (1) año ni mayor de dos (2) años.

También se encuentran excluidas de este régimen las unidades económicas que se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines.

## **III. BENEFICIOS LABORALES COMUNES DE LOS TRABAJADORES DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS**

### ➤ **Remuneración**

Los trabajadores del régimen especial tienen derecho a percibir por lo menos la remuneración mínima vital (actualmente, S/. 930.00), de conformidad con la Constitución y demás normas legales vigentes.

### ➤ **Jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo**

La jornada de trabajo de los trabajadores de las MYPE es de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales, al igual que el régimen laboral común.

Sin embargo, en los centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobretasa del 35% de la remuneración vital prevista para el régimen común.

### ➤ **Descanso semanal obligatorio**

El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada.

### ➤ **Descanso vacacional**

El trabajador de las MYPE que cumpla el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, Ley de consolidación de descansos remunerados de los

---

<sup>1</sup> La vinculación quedará configurada cuando se produzca la causal y regirá mientras ésta subsista.

trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios.

En ambos casos rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713 en lo que le sea aplicable, asimismo, el descanso vacacional podrá ser reducido de quince (15) a siete (07) días, con la respectiva compensación de ocho días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.

#### ➤ **Indemnización por despido injustificado**

- **Microempresa:** El importe de la indemnización por despido injustificado para el trabajador de la microempresa es equivalente a diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos
- **Pequeña empresa:** En el caso del trabajador de la pequeña empresa, la indemnización por despido injustificado es equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

#### ➤ **Seguridad Social en Salud**

- **Microempresa:** Los conductores y trabajadores de las microempresas deben ser afiliados, como mínimo, al Componente Semicolaborativo del Sistema Integral del Salud (SIS), el cual cubre determinadas prestaciones médicas y algunos gastos.
- **Pequeña empresa:**  
Los trabajadores de las pequeñas empresas son afiliados regulares obligatorios de EsSalud.

#### ➤ **Sistema de Pensiones**

Se ha creado el Sistema de Pensiones Sociales para los trabajadores de las microempresas, el cual tiene por objeto principal otorgar pensiones con las características similares al de la modalidad de renta vitalicia familiar del SPP.

Es importante precisar que este régimen es excluyente del SPP y del SNP, por lo que solo podrán afiliarse a este nuevo sistema los conductores o trabajadores que no se encuentren afiliados a ningún sistema pensionario o que se encuentren en alguno de los sistemas pensionarios vigentes, esto es, AFP u ONP.

Pese a lo expuesto, es preciso indicar que el Sistema de Pensiones Sociales aún no ha sido puesto en funcionamiento; por lo que, en la práctica, al igual que los

trabajadores de la pequeña empresa, los trabajadores de la microempresa deben optar por afiliarse al SNP o SPP.

#### **IV. BENEFICIOS LABORALES EXCLUSIVOS DE LOS TRABAJADORES DE LA PEQUEÑA EMPRESA**

##### **➤ Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**

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.

##### **➤ Gratificaciones**

Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a percibir dos (2) 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.

##### **➤ Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)**

Los trabajadores de la Pequeña Empresa tienen derecho a un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo de su empleador, cuando corresponda, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificatorias y normas reglamentarias; y a un seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y modificatorias.

##### **➤ Seguro de Vida Ley**

Se ha establecido expresamente que los trabajadores de pequeñas empresas tienen derecho al seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. En este caso, los trabajadores y conductores de microempresas no tienen derecho a este.

##### **➤ Utilidades**

Los trabajadores pertenecientes a las pequeñas empresas tienen derecho a participar en las utilidades, de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 892 y su Reglamento.

## Cuadro comparativo de Beneficios laborales

Beneficios de los trabajadores	Régimen general o común	Microempresa	Pequeña empresa
<b>Remuneración Mínima vital</b>	Todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir una remuneración mínima vital.		
<b>Jornada máxima de trabajo</b>	La jornada máxima de trabajo es de 8 horas diarias o de 48 horas a la semana como máximo. Si eres menor de edad, podrás trabajar siempre y cuando cuentes con la autorización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las labores no afecten tu integridad física, ni psicológica y permitan continuar con tus estudios escolares.		
<b>Derecho al refrigerio</b>	Todo trabajador tiene derecho a 45 minutos de refrigerio como mínimo		
<b>Descanso semanal obligatorio</b>	Los trabajadores tienen derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso cada semana, otorgado preferentemente en día domingo. También tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados.		
<b>Licencia pre-natal y post natal</b>	Toda trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 49 días de descanso pre-natal y 49 días de descanso postnatal. Asimismo, después tienen derecho a una hora diaria de permiso para darle de lactar a su hijo, la cual se extiende hasta cuando el menor tenga un año.		
<b>Licencia por paternidad</b>	El trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo durante 10 días con ocasión del nacimiento de su hijo.		
<b>Vacaciones truncas</b>	Son vacaciones truncas aquellas que se dan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones. En ese caso se le remunerará como vacaciones truncas tanto dozavo de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado. Es preciso mencionar que para que se perciba este beneficio el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador.		
<b>Vacaciones</b>	El trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio. Estas pueden reducirse de 30 días	El trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio.	El trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio.

<b>Compensación por tiempo de servicios (CTS)</b>	Una remuneración mensual, depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).	No corresponde el pago de dicho beneficio.	15 remuneraciones diarias depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).
<b>Seguro de salud</b>	ESSALUD 9% de la remuneración – lo aporta en su integridad el empleador.	Seguro Integral de Salud (SIS) – El empleador deberá realizar un aporte mensual equivalente al 50% del aporte mensual total del régimen semi-contributivo del SIS, el otro 50% será completado por el Estado.	ESSALUD 9% de la remuneración – lo aporta en su integridad el empleador.
<b>Indemnización por despido arbitrario</b>	Una remuneración y media por cada mes dejado de laborar, en caso sea un contrato a plazo determinado, y una remuneración y media por cada año de trabajo en caso sea un contrato indeterminado; en ambos casos con un máximo de 12 remuneraciones.	10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.	20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

## V. REGISTRO DE MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA - REMYPE

A efectos de acogerse al Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, así como a los demás beneficios (tributarios, financieros, etc.) establecidos a través del Decreto Supremos N° 013-2013- PRODUCE, es preciso inscribirse en el **Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE)**, el cual se encuentra disponible a través de la página web del Ministerio de Trabajo<sup>2</sup>.

Este registro tiene como finalidad:

- ✓ Acreditar que una unidad económica califica como micro o pequeña empresa.
- ✓ Autorizar el acogimiento de la micro y pequeña empresa a los beneficios.
- ✓ Registrar a las micro y pequeñas empresas y dar publicidad de su condición de tales.

Para acceder a los beneficios del régimen deberá tener el Certificado de Inscripción o de Reinscripción vigente en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa.

### ❖ **Requisitos para registrarse**

A efectos de poder efectuar el registro, es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Registro único de Contribuyente (RUC) y Clave SOL
- b) Contar con al menos un (1) trabajador en planilla

Sin perjuicio de ello, se debe tener en cuenta que 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, contados a partir del día siguiente de la fecha de registro, para contratar y registrar a sus trabajadores en el REMYPE bajo el régimen laboral especial establecido en la Ley o el régimen laboral general o el que corresponda, a efectos de contar con el registro definitivo. Vencido dicho plazo sin presentar la información no procederá el registro definitivo.

---

<sup>2</sup> Puede acceder al registro de la micro y pequeña empresa a través del siguiente enlace: <https://www.gob.pe/279-registro-de-la-micro-y-pequena-empresa-remype>



## V. PÉRDIDA DE LA CALIFICACIÓN DE 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.

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

En el caso de 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.

### CONCLUSIONES:

- Actualmente el régimen laboral de la micro y pequeña empresa se encuentra regulado por el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, el mismo que considera los volúmenes de venta para definir la micro y pequeña empresa y prevé extensiones y exclusiones.
- Los trabajadores sujetos a dicho régimen, poseen beneficios que son distintos al del régimen general.
- A fin de que los empleadores puedan inscribirse en este régimen, es necesario que se inscriban en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE.

### BIBLIOGRAFÍA:

- Sistema Nacional de Registro de la Micro y Pequeña Empresa. Manual de Usuario Versión 1.0. Disponible en [http://mintra.gob.pe/remype/guia/guia\\_usuario.pdf](http://mintra.gob.pe/remype/guia/guia_usuario.pdf)
- Guía de Usuario del Sistema de Liquidaciones de Beneficios Sociales para las Micro Empresas y Régimen Especial. Manual de Usuario Versión 1.0. disponible en: <http://liquidmicro.trabajo.gob.pe/si.mypeexterno/manual/manual.pdf>
- Sistema Nacional de Registro de la Micro y Pequeña Empresa. Manual de Usuario. Disponible en: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/agustinacastillo/wp-content/uploads/sites/>