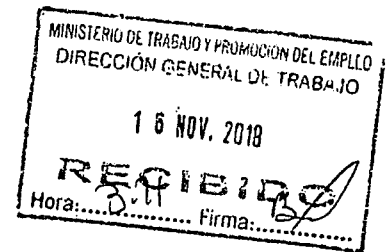




INFORME N° 161 -2018-MTPE/2/14.1



PARA : VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo

REFERENCIA : Solicitud de información del Despacho Presidencial

ASUNTO : Reporte sobre "Normas para la reducción de costos laborales no salariales de las micro, pequeñas y medianas empresas - MIPYMES" y "Flexibilidad laboral y costos de contratación"

FECHA : 16 de noviembre de 2018

I. ANTECEDENTES

Mediante la solicitud de la referencia, el Despacho Presidencial solicita al Sector Trabajo y Promoción del Empleo informar sobre la "Reducción de la informalidad empresarial", atendiendo a los siguientes temas: i) reformas a nivel normativo y de prácticas que han conducido a informalidad; ii) normas para la reducción de costos laborales no salariales de las MIPYMES; iii) salario mínimo en relación al ámbito regional (América Latina); y iv) flexibilidad laboral y costos de contratación.

Atendiendo a la materias de competencia de la Dirección General de Trabajo, conforme al Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, se procede a emitir reporte sobre "Normas para la reducción de costos laborales no salariales de las micro, pequeñas y medianas empresas - MIPYMES" y "Flexibilidad laboral y costos de contratación".



II. BASE LEGAL

- Ley N° 28015, Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa.
- Decreto Legislativo N° 1086, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente.
- Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo.
- Decreto Legislativo N° 1246, Decreto Legislativo que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa.
- Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario.
- Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo.
- Decreto Supremo N° 014-92, que aprueba el Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros.

III. REPORTE Y ANÁLISIS

1. NORMAS PARA LA REDUCCIÓN DE COSTOS LABORALES NO SALARIALES DE LAS MIPYMES

- 1.1. Mediante la Ley N° 28015, se crea el régimen laboral especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas¹.

¹ Artículo 43 de la Ley N° 28015, sustituido por el artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1086.



- 1.2. Inicialmente, se estipuló que la micro y pequeña empresa se identifican por reunir dos (2) características concurrentes: un nivel de ventas anuales y un número de trabajadores definido.

	Microempresa	Pequeña empresa
Ley N° 28015	Tener ventas anuales de hasta 150 UIT y contar con 1 a 10 trabajadores.	Tener ventas anuales de 150 UIT hasta 850 UIT, y contar con 1 a 50 trabajadores.
Decreto Legislativo N° 1086	Tener ventas anuales de hasta 150 UIT y contar con 1 a 10 trabajadores.	Tener ventas anuales de hasta 1,700 UIT, y contar con 1 a 100 trabajadores.

- 1.3. Luego, con las normas que sucedieron a los dispositivos antes indicados, se delimitó que, en adelante, la descripción de la micro y pequeña empresa solo se asocia a su nivel de ventas anuales:

	Microempresa	Pequeña empresa
Ley N° 30056 ²	Tener ventas anuales de hasta 150 UIT.	Tener ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta 1,700 UIT.

- 1.4. En tal sentido, se flexibilizó a favor de los empleadores la posibilidad de constituir unidades económicas como micro o pequeña empresa, a las cuales les acompaña un régimen laboral especial de derechos reducidos, en comparación al régimen laboral general:



	Microempresa	Pequeña empresa	Régimen general
Compensación por Tiempo de Servicios	No.	Equivalente a 15 remuneraciones diarias por año completo de servicios.	01 remuneración mensual por cada año de servicios. Se debe incluir 1/6 de la gratificación legal del semestre, por lo que representa en total 1.17 remuneraciones al año, aproximadamente.
Gratificaciones Legales	No.	En julio y diciembre. Cada gratificación equivale a 1/2 remuneración.	01 remuneración ordinaria en julio y otra en diciembre.
Vacaciones	15 días calendario remunerados por cada año de servicios.	15 días calendario remunerados por cada año de servicios.	30 días calendario por cada año calendario de servicios.
Utilidades	No.	De acuerdo a lo establecido para el régimen general.	Los trabajadores de las empresas que generan renta de tercera categoría tienen derecho a participar en las utilidades de éstas en función de los días laborados (50%) y de las remuneraciones (50%). Porcentaje a distribuir depende del giro de la empresa.
Seguridad Social (Pensiones)	Deben acogerse a la ONP o AFP o al Sistema de Pensiones Sociales. No obstante, el Sistema de Pensiones Sociales no se ha implementado.	De acuerdo a lo establecido para el régimen general.	De cargo del trabajador. Existen 2 alternativas: a) Sistema Privado (AFP) [capitalización individual]: aporte de 10% a un fondo personal obligatorio y un porcentaje adicional (2 a 3%) por otros conceptos. b) Sistema Público (ONP) [sistema de reparto]: 13% aporte obligatorio.
Seguridad Social (Salud)	Tienen acceso a ESSALUD, con opción de afiliarse al sistema semi-subsidiado del SIS.	De acuerdo a lo establecido para el régimen general.	Aporte del empleador del 9% sobre la base de la remuneración mensual de cada trabajador (base imponible mínima equivalente a una remuneración mínima vital).

² Cabe indicar que mediante Ley N° 30056, se establece la característica que identifica a la mediana empresa (tener ventas anuales superiores a 1,700 UIT y hasta 2,300 UIT); ello a efectos de establecer una regulación especial para la misma, la cual no contempla un régimen laboral especial de derechos reducidos.



- 1.5. Cabe señalar que para el régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa también se prevé un tratamiento distinto en cuanto a la indemnización por despido arbitrario:

	Microempresa	Pequeña empresa	Régimen General
Indemnización por despido arbitrario	10 remuneraciones diarias por año completo, con un tope de 90 remuneraciones diarias.	20 remuneraciones diarias por año completo, con un tope de 120 remuneraciones diarias.	<u>Contrato a plazo indeterminado:</u> Equivale a una remuneración y media por cada año de servicios, con un tope de 12 remuneraciones.
			<u>Contrato a plazo fijo:</u> Equivale a una remuneración y media por cada mes dejado de laborar, con un tope de 12 remuneraciones.

- 1.6. Ahora bien, como consecuencia de esta situación de derechos diferenciados (reducidos), los regímenes laborales antes descritos no presentan los mismos costos laborales:

Principales costos laborales ³	Microempresa	Pequeña Empresa	Régimen General
Remuneración ⁴	100.00%	100.00%	100.00%
Gratificaciones legales ⁵	-	9.08%	18.17%
Vacaciones	4.17%	4.17%	8.33%
CTS	-	4.51%	9.72%
ESSALUD	1.76%	9.38%	9.75%
Costo Laboral	105.93%	127.14%	145.97%
Costo laboral adicional asumido	5.93%	27.14%	45.97%

- 1.7. Finalmente, debe tenerse en cuenta el porcentaje de asalariados privados en condición de informalidad presentes en cada régimen, pudiendo apreciarse que la mayor cantidad de informalidad se encuentra presente en el ámbito de la micro y pequeña empresa:

Del total de asalariados privados					
49.7% en Microempresa		25.7% en Pequeña Empresa		24.6% en Régimen General	
86.6% en informalidad	13.4% en formalidad	36.1% en informalidad	63.9% en formalidad	9.2% en informalidad	90.8% en formalidad
54.6% se encuentran en informalidad laboral y 45.4% se encuentra en formalidad laboral					

2. FLEXIBILIDAD LABORAL Y COSTOS DE CONTRATACIÓN

2.1. Contratación flexible:

- a) Regulación de los contratos de trabajo sujetos a modalidad: actualmente se cuenta con 9 modalidades de contratación temporal que flexibilizan el ingreso y la salida del trabajador. Cabe indicar que el ámbito de aplicación de algunas de estas modalidades incluye la realización de actividades permanentes de la empresa, como sucede en los contratos de suplencia, inicio de actividad, e intermitente.

³ Existen otros costos laborales que dependen de la actividad y/o sector económico en la cual se desarrolla la empresa, como el aporte al SENATI (industria), seguro por trabajo pesado (construcción y minería), seguro de vida ley y seguro complementario de trabajo de riesgo (de acuerdo al nivel de riesgo), los cuales podrían significar en promedio un porcentaje adicional entre 3% y 10%.

⁴ Comprende la remuneración principal, complementaria (como la asignación familiar) y otros que regularmente percibe el trabajador.

⁵ Incluye la bonificación extraordinaria por ESSALUD.



- b) Regulación de los periodos de prueba: el trabajador sólo adquiere protección contra el despido arbitrario superado el periodo de prueba, el cual puede durar 3 meses o hasta 6 y 12 meses, según el caso.
- c) Regulación de los contratos a tiempo parcial: si el trabajador labora menos de 4 horas diarias, no accede a derechos como la protección contra el despido arbitrario y la compensación por tiempo de servicios.

2.2. Regímenes laborales con derechos reducidos

Con regímenes laborales especiales como el agrario o el de micro y pequeña empresa, entre otros, se establece una regulación de derechos diferenciados (reducidos en comparación al régimen general), con el objeto de promover la contratación formal en actividades económicas con uso intensivo de mano de obra. Lo anterior es importante, pues, se traduce en **menores costos de contratación**.

Con el reporte sobre "normas para la reducción de costos laborales no salariales de las MIPYMES" (punto 1 anterior), se ha detallado cada derecho reducido que presenta el régimen de la micro y pequeña empresa en comparación al régimen general.

A continuación, se presente el siguiente cuadro comparativo que presenta los derechos reducidos del régimen agrario en comparación al régimen general, el cual incluye el tratamiento distinto existente en cuanto a la indemnización por despido arbitrario:



	Régimen agrario	Régimen general
Indemnización por Despido Arbitrario	Equivalente a 15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 180 remuneraciones diarias.	<u>Contrato a plazo indeterminado</u> : Equivale a una remuneración y media por cada año de servicios, con un tope de 12 remuneraciones. <u>Contrato a plazo fijo</u> : Equivale a una remuneración y media por cada mes dejado de laborar, con un tope de 12 remuneraciones.
Compensación por Tiempo de Servicios	Dicho concepto está incorporado en la remuneración diaria.	01 remuneración mensual por cada año de servicios. Se debe incluir 1/6 de la gratificación legal del semestre, por lo que representa en total 1.17 remuneraciones al año, aproximadamente.
Gratificaciones Legales	Dicho concepto está incorporado en la remuneración diaria.	01 remuneración ordinaria en julio y otra en diciembre.
Vacaciones	15 días calendarios remunerados por cada año de servicios.	30 días calendario por cada año de servicios.
Utilidades	De acuerdo a lo establecido para el régimen general.	Los trabajadores de las empresas que generan renta de tercera categoría tienen derecho a participar en las utilidades de éstas en función de los días laborados (50%) y de las remuneraciones (50%). Porcentaje a distribuir depende del giro de la empresa.
Seguridad Social (Pensiones)	Deben acogerse a la ONP o AFP.	De cargo del trabajador. Existen 2 alternativas: a) Sistema Privado (AFP) [capitalización individual]: aporte de 10% a un fondo personal obligatorio y un porcentaje adicional (2 a 3%) por otros conceptos b) Sistema Público (ONP) [sistema de reparto]: 13% aporte obligatorio.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

Seguridad Social (Salud)	De cargo del empleador: aporte de 4% de la remuneración mensual asegurable por cada trabajador.	Aporte del empleador del 9% sobre la base de la remuneración mensual de cada trabajador (base imponible mínima equivalente a una remuneración mínima vital).
---------------------------------	---	--

2.3. La no obligación de presentación de los contratos sujetos a modalidad

A partir del 11 de noviembre de 2016 ya no resulta obligatorio el registro administrativo de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, pues la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1246 modificó el artículo 73° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), suprimiendo así la parte referida a la presentación de una copia de los referidos contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo⁶.

Al respecto, cabe precisar que en tanto lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1246 es de aplicación a todos los contratos sujetos a modalidad que se encuentren regulados por la LPCL, debe entenderse que solo se mantienen las obligaciones especiales de registro que no hayan sido modificadas por el referido Decreto Legislativo N° 1246. Esto resulta importante, pues, permite identificar, por ejemplo, que:

- En el caso de contratación de trabajadores agrarios, la obligación de registro administrativo de los contratos sujetos a modalidad vinculados a dicho sector ha sido eliminada, puesto que la Ley N° 27360 no crea o determina un registro especial para este tipo de contratos, sino estipula que se apliquen de manera supletoria las normas del régimen general de la actividad privada, esto es, el mencionado artículo 73 de la LPCL, modificado por el Decreto Legislativo N° 1246.
- En cambio, sobre los contratos de trabajo a tiempo parcial, sí subsiste como disposición especial aplicable el artículo 13 del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, en tanto se trata de una disposición específica sobre el registro de contratos de trabajo a tiempo parcial que no ha sido modificada, ni derogada por el Decreto Legislativo N° 1246, así como tampoco por otra norma jurídica posterior.

De otro lado, cabe señalar que la eliminación de la obligación de registro de los contratos de trabajo sujetos a modalidad viene acompañada obviamente de la eliminación de la tasa administrativa que debía pagarse por la presentación de dichos contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, lo cual representa un ahorro de dinero a favor de los empleadores.

2.4. Aprobación automática de contratos de trabajo de extranjeros

Mediante el Decreto Supremo N° 008-2018-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, se establece que los contratos de trabajo de personal extranjero, así como sus prórrogas y modificaciones, se sujetan al procedimiento de **aprobación automática** y que se consideran **aprobados desde su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo**. Con anterioridad a esta norma, los contratos de personal extranjeros eran sometidos a un procedimiento de evaluación previa que podía tardar semanas.

El Decreto Supremo N° 008-2018-TR establece además que la presentación de los contratos de trabajo extranjero, así como sus prórrogas y modificaciones se realizan a través del "Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE" sobre el cual se han aprobado normas complementarias mediante la Resolución Ministerial N° 291-2018-TR.⁷

⁶ Sin perjuicio de ello, debe señalarse que subsiste la obligación del empleador de entregar al trabajador una copia del contrato de trabajo sujeto a modalidad, en el plazo de tres (03) días hábiles contados desde su suscripción.

⁷ Asimismo, se establece que las exoneraciones también se sujetan al procedimiento de aprobación automática y que son aprobadas desde su presentación, precisándose que tal presentación se realiza a través del sistema virtual de contratos de extranjeros





De esa manera, se actualiza la normativa reglamentaria sobre contratación de personal extranjero, generando un impacto positivo en los procedimientos de aprobación de los contratos de extranjeros y contribuir en la formalización de estos trabajadores en el mercado laboral peruano.

Ahora bien, cabe indicar que la referida actualización que refuerza los mecanismos de aprobación automática de los contratos de trabajo de extranjeros a través de un sistema virtual, se traduce en un **ahorro de tiempo de trámite** en el que incurren los empleadores para la presentación de los referidos contratos.

Finalmente, como consecuencia también se advierte la reducción indirecta de otros **costos colaterales que tenían que asumir los empleadores**, en la medida que la aprobación automática de los contratos de trabajo de extranjeros ya no precisa de los servicios de consultoras, tramitadores y estudios jurídicos, en la misma magnitud como era antes del Decreto Supremo N° 008-2018-TR.

2.5. Flexibilidad en condiciones de trabajo

2.5.1. Teletrabajo

Se ha regulado el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios que se caracteriza por la utilización de tecnologías de la información y telecomunicaciones (TIC), mediante la Ley N° 30036 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2015-TR.

Con ello, se toma en cuenta la creciente e intensa inserción de las nuevas tecnologías en el desarrollo de las actividades productivas de los empleadores y entidad públicas, y regula las consecuencias que ello origina en las relaciones laborales a fin de garantizar el respeto de derechos constitucionales y laborales, así como niveles mínimos de protección a favor de las personas que se encuentran involucradas en esta modalidad de trabajo.

De otro lado, se promueve la participación en el mercado de trabajo de sectores vulnerables. Así, por ejemplo, en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, esta modalidad de trabajo permitirá conciliar las labores propias de un centro de trabajo o local de entidad pública con las actividades vinculadas a las responsabilidades indicadas, ello atendiendo a la **flexibilidad que permite la modalidad de teletrabajo en cuanto a la localización y el tiempo de trabajo o de servicio**.

2.5.2. Tiempo de trabajo: regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar

Mediante Decreto Legislativo N° 1405, se establece una regulación a favor de los trabajadores del régimen laboral general del sector privado, respecto del fraccionamiento del descanso vacacional y el ejercicio de vacaciones adelantadas. Así, se dispone que:

- Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro. Al respecto, se precisa que en caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese. Asimismo, los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.
- A solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera: i) quince (15) días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete (7) y ocho (8) días ininterrumpidos; y, ii) el resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete (7) días calendario y como mínimos de un (1) día calendario.





- Por acuerdo escrito entre las partes, se establece el orden en que el trabajador hará uso del periodo vacacional fraccionado.
- En caso, se acuerde la reducción de vacaciones esta se imputa al periodo vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete (7) días calendario.

Lo regulado en el Decreto Legislativo N° 1405 se traduce en mayores beneficios a los trabajadores, apuntando a un **ahorro de tiempo** que se materialice en un impacto positivo directo para la conciliación entre su vida familiar y su vida laboral, así como una mejor organización en el trabajo por parte del empleador.

2.6. Extinción del contrato: cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

El TUO de la LPCL establece que “son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo: (...) b) los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos”.

Cabe resaltar que, para emplear esta medida de reducción de personal, es necesario que el empleador comprenda en ella a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa, así como cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 48° del TUO de la LPCL.⁸

Por su parte, el Decreto Supremo N° 013-2014-TR ha definido los “motivos económicos” que sustentan la terminación colectiva de los contratos de trabajo. Así, en su artículo 1° señala lo siguiente:

“Artículo 1.- Situación económica de la empresa

La situación económica de una empresa está determinada por el contexto económico en que se desenvuelve la empresa y por las acciones que el empleador realiza con el fin de mejorar el desempeño económico de la empresa.

La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 48 del [TUO de la LPCL], implica un deterioro de los ingresos, entendido como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa, o en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores implique pérdidas, situación que será sustentada con el informe que, para tal efecto, elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República.

La evaluación de la situación solo es aplicable para el término de contratos de trabajo por motivos económicos.”

De esta forma, existe un marco jurídico que brinda a los empleadores la posibilidad de extinguir de manera colectiva los contratos de trabajo por causas económicas, siempre que se cumplan las condiciones establecidas por el Decreto Supremo N° 013-2014-TR.

Sin perjuicio de ello, debemos señalar que la sentencia recaída en el Expediente N° 660-2015 emitida por la Octava Sala Laboral Permanente de Lima declaró fundada en primera instancia la acción popular interpuesta contra el Decreto Supremo N° 013-2014-TR; en consecuencia, declaró nulo el artículo 1 de la referida norma. Sumada a ello, se tiene que, en tanto dure el proceso constitucional de acción popular, se encuentra vigente una medida cautelar que suspende la aplicación del citado artículo.

⁸ El procedimiento para la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos implica distintas etapas, que incluyen negociaciones directas con la parte afectada y conciliaciones auspiciadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo. Cabe resaltar que dicha autoridad realiza un control previo a la extinción del vínculo laboral, a fin de evitar conductas arbitrarias del empleador. Asimismo, en caso se verifique la causa objetiva alegada por el empleador, el pronunciamiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo no produce la extinción automática del vínculo laboral de los trabajadores comprendidos en la medida, sino que habilita al empleador para que éste haga efectivo los despidos correspondientes.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

IV. CONCLUSIONES

A través del presente informe, emitimos reporte sobre "Normas para la reducción de costos laborales no salariales de las micro, pequeñas y medianas empresas - MIPYMES" y "Flexibilidad laboral y costos de contratación", en el marco de la información que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo presenta sobre "Reducción de la informalidad empresarial".

Es todo cuanto puedo informar a Usted.

César Augusto Fernández Mata
Abogado Coordinador
Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo
Dirección General de Trabajo

Lima, 16 de noviembre de 2018.

Con la conformidad del funcionario que suscribe, remítase el presente informe y sus antecedentes a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Atentamente,

RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo