

# Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE - MYPIME)

Expositor: Abog. Oscar Ommar Pardo Iturral

Correo electrónico:  
ommar.pardo@pucp.pe

## ¿Objeto de la Ley MYPE?

La Ley MYPE tiene por objeto establecer el marco legal para:

- Promoción de la competitividad.
  - Formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas. (Mipyme)
    - Estableciendo políticas de alcance general, creación de instrumentos de apoyo y promoción, incentivo a la inversión privada, la producción, acceso a los mercados internos y externos, y otras políticas que impulsen el emprendimiento y permita la mejora de la organización empresarial.



Base Legal:

- Art. 1° - D.S. N° 013-2013-PRODUCE
- Art. 1° - D.S. N° 007-2008-TR

## ¿Qué es una MYPE?

Es toda 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.



### Base Legal:

- Art. 4° - D.S. N° 013-2013-PRODUCE
- Art. 4° - D.S. N° 007-2008-TR

## ¿Qué es una MYPE?

Para acogerse a la Ley MYPE, la microempresa no necesita constituirse como persona jurídica, pudiendo ser conducida directamente por su propietario persona natural o individual.

Pudiendo sin embargo adoptar las modalidades de S.A.C., E.I.R.L., S.C.R.L., o cualquiera de las formas societarias previstas en la Ley pertinente.



### Base Legal:

- Art. 8° - D.S. N° 013-2013-PRODUCE
- Art. 7° - D.S. N° 007-2008-TR

## Ámbito de Aplicación

La Ley MYPE se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las micro, pequeñas y medianas empresas, así como a sus conductores y empleadores.

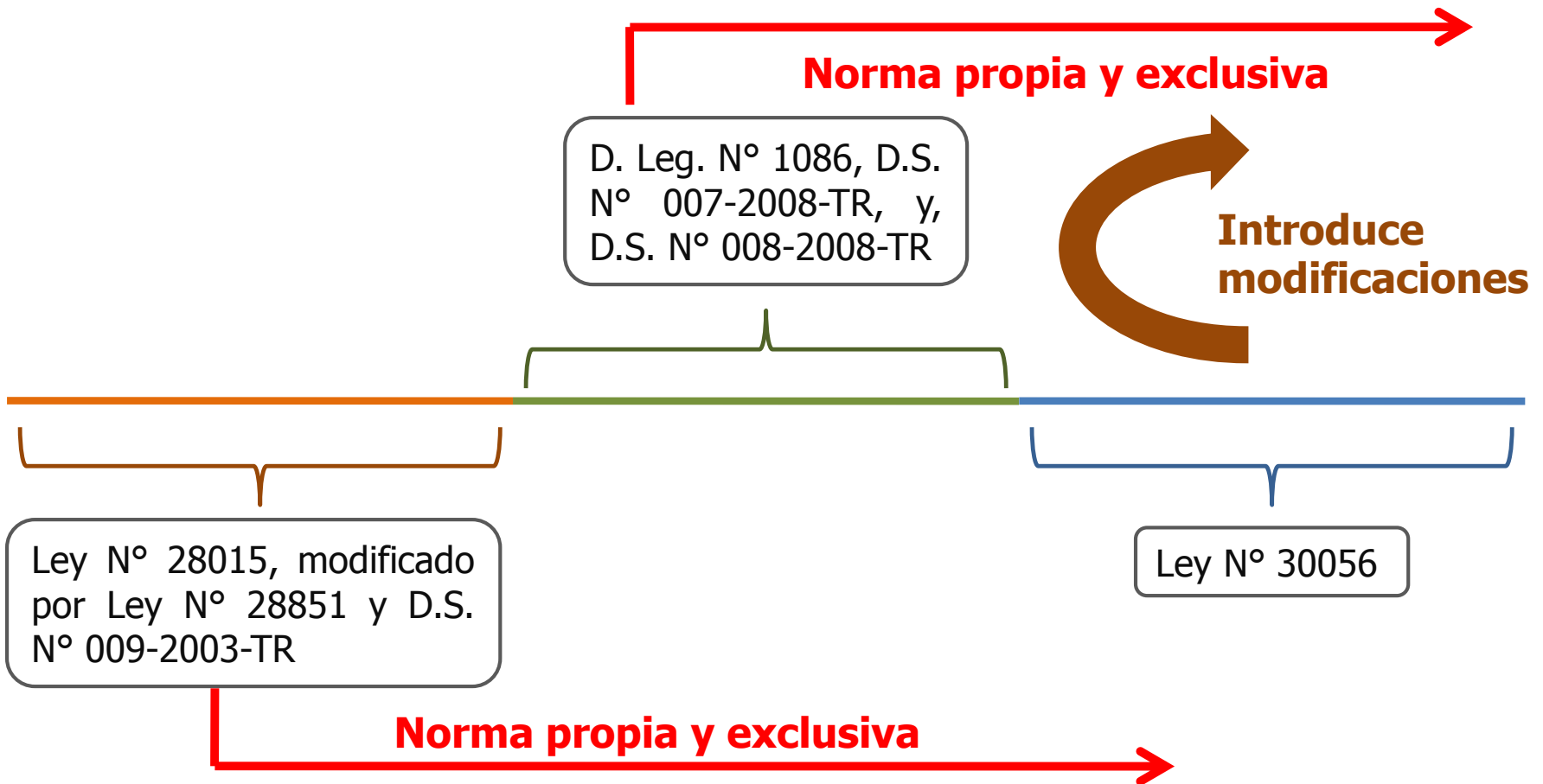
### Base Legal:

- Art. 46° - D.S. N° 013-2013-PRODUCE
- Art. 38° - D.S. N° 007-2008-TR
- Art. 29° - D.S. N° 008-2008-TR



Deben encontrarse debidamente registradas en el REMYPE.

## Coexistencia de los Regímenes Laborales de la MYPE



## ***Coexistencia de los Regímenes Laborales de la MYPE***

**1**

**Ley N° 28015, modificado por la Ley N° 28851  
D.S. N° 009-2003-TR (Reglamento)**

El Régimen de la MYPE fue creado en el año 2003 (publicado el 03-JUL-2003, vigente desde el 04-JUL-2003), mediante la Ley N° 28015 y su reglamento D.S. N° 009-2003-TR.

Se encuentran comprendido dentro de ésta, los empleadores que se acogieron y registraron desde el 04-JUL-03 al 30-SET-08

## **Coexistencia de los Regímenes Laborales de la MYPE**

1

**Ley N° 28015, modificado por la Ley N° 28851  
D.S. N° 009-2003-TR (Reglamento)**

**Vigencia:** Éste régimen es temporal, inicialmente tenía un periodo de 05 años, posteriormente se amplió a 10 años desde su entrada en vigencia. (Fenecía el 04-JUL-13)

**La vigencia fue ampliada por 03 años adicionales; esto, hasta 04-JUL-16.**

Al finalizar su vigencia (es decir el 04-JUL-16), los empleadores pasarán al Régimen Laboral de la Actividad Privada (Régimen Común), salvo pacto con los trabajadores para migrar al D. Leg. N° 1086.

## ***Coexistencia de los Regímenes Laborales de la MYPE***

2

**D. Leg. 1086 / D.S. N° 007-2008-TR / D.S. N° 008-2008-TR**

El Régimen de la MYPE fue modificado, por el D. Leg. N° 1086, siendo sus instrumentos el D.S. N° 007-2008-TR y su reglamento aprobado mediante D.S. N° 008-2008-TR.

**Vigencia:** Éste régimen tiene naturaleza permanente, no tiene fecha de término.

Se encuentran comprendidos dentro de ésta, los empleadores que se acogieron a partir del 01-OCT-08 hasta el 02-JUL-13 y de manera indefinida.

## ***Coexistencia de los Regímenes Laborales de la MYPE***

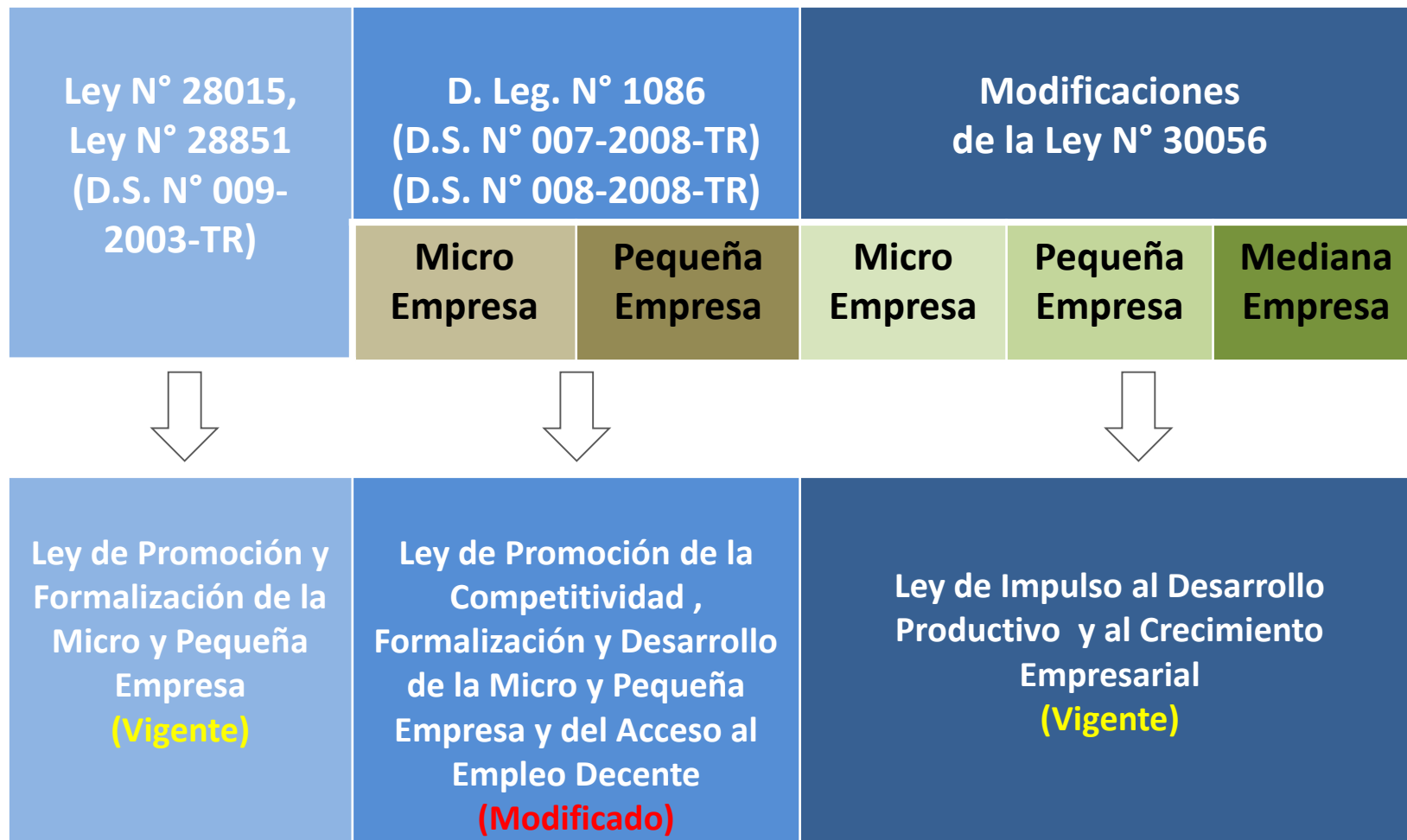
**3**

**Ley N° 30056**

El Régimen de la MYPE planteado por el D. Leg. N° 1086, fue modificado sustancialmente por la Ley N° 30056 a partir del 03-JUL-2013, cuyo Reglamento, será expedido dentro de 180 días calendario a su publicación (Enero 2014).

Los efectos modificatorios planteados, le son sólo aplicables a los **NUEVOS** empleadores que se acojan y/o registren al Régimen de la MYPE, a partir del 03-JUL-13.

## Denominaciones a la Ley MYPE



# ***Requisitos para el Acogimiento al Régimen de la MYPE***

# 1 Número de Trabajadores:

Ley N° 28015, Ley N° 28851 (D.S. N° 009-2003- TR)	D. Leg. N° 1086 (D.S. N° 007-2008-TR) (D.S. N° 008-2008-TR)		Modificaciones de la Ley N° 30056			Régimen de la Actividad Privada (Régimen General o Común)
	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	
↓	↓		↓			↓
<u>Micro Empresa: 1 a 10 trabajadores</u>  <u>Pequeña Empresa:</u> Hasta 50 trabajadores	<u>Micro Empresa: 1 a 10 trabajadores</u>  <u>Pequeña Empresa:</u> Hasta 100 trabajadores		Ha eliminado el número de trabajadores, tanto para la Micro y Pequeña Empresa			No tiene límites mínimos ni máximos

## ***A tener en cuenta!***

Los **conductores** de la microempresa, no será considerado para efecto de establecer el número máximo de trabajadores.

### ***¿A quiénes se les considera conductores?***

a) A la persona natural que dirige una microempresa que no se ha constituido como persona jurídica y que cuente con al menos 01 trabajador

b) A la persona natural que es titular de una constituida como E.I.R.L., y que cuente con la menos 01 trabajador.



## ***Disposición Complementaria al Régimen Laboral***

Las microempresas que no se hayan constituido en personas jurídicas en las que laboren parientes consanguíneos hasta el segundo grado (padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos) o el cónyuge del titular o propietario persona natural, **NO genera una relación laboral, salvo pacto en contrario.**

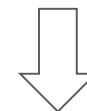
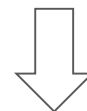
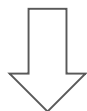
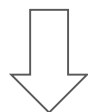
### Base Legal:

- Art. 60° - D.S. N° 013-2013-PRODUCE
- Art. 54° - D.S. N° 007-2008-TR
- Segunda Disposición Complementaria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - D.S. N° 003-97-TR



## 2 Niveles de Ventas Anuales:

Ley N° 28015, Ley N° 28851 (D.S. N° 009-2003- TR)	D. Leg. N° 1086 (D.S. N° 007-2008-TR) (D.S. N° 008-2008-TR)		Modificaciones de la Ley N° 30056			Régimen de la Actividad Privada (Régimen General o Común)
	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	



<u>Micro Empresa:</u> Hasta 150 UIT  <u>Pequeña Empresa:</u> Desde 150 UIT hasta 850 UIT	<u>Micro Empresa:</u> Hasta 150 UIT  <u>Pequeña Empresa:</u> Desde 150 UIT hasta 1700 UIT	<u>Micro Empresa:</u> Hasta 150 UIT  <u>Pequeña Empresa:</u> Desde 150 UIT hasta 1700 UIT  <u>Mediana Empresa:</u> Desde 1700 UIT hasta 2300 UIT	No se establece ningún valor
---	--	---	------------------------------------

## ***A tener en cuenta!***

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 MEF y el Ministerio de Producción cada dos (02) años.

Base Legal:

- Art. 5°, segundo párrafo - D.S. N° 013-2013-PRODUCE
- Art. 5°, segundo párrafo - D.S. N° 007-2008-TR



***Derechos y Beneficios Previstos para la MYPE En  
comparación con el Régimen Laboral Común***

## *Remuneración Mínima Vital:*

### *¿Qué es la Remuneración?*

Es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, que representa todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.



## 1 Remuneración Mínima Vital:

### *¿Qué es la Remuneración Mínima Vital?*

La RMV consiste en una retribución que es establecida por Ley a favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y que por ningún motivo puede reducirse.



## ¿Actualmente a cuánto asciende la Remuneración Mínima Vital?

**Evolución de la RMV en los últimos años**

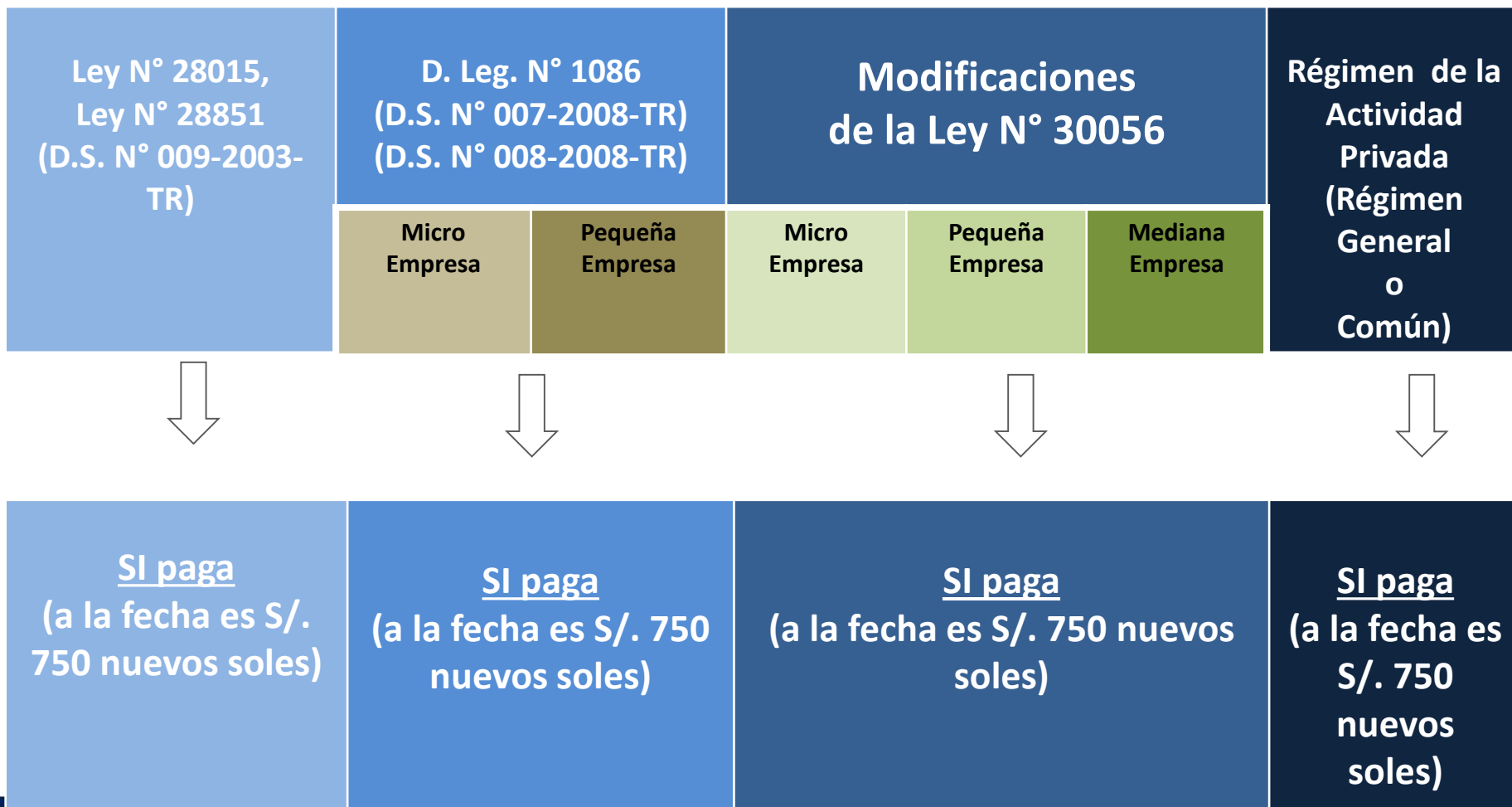
Monto de la RMV	Periodo de vigencia	Dispositivo
S/. 132.00	01.04.1994 a 30.09.1996	D.U. 10-94
S/. 215.00	01.10.1996 a 31.03.1997	D.U. 73-96
S/. 265.00	01.04.1997 a 30.04.1997	D.U. 27-97
S/. 300.00	01.05.1997 a 30.08.1997	D.U. 34-97
S/. 345.00	01.09.1997 a 09.03.2000	D.U. 74-97
S/. 410.00	10.03.2000 a 14.09.2003	D.U. 12-2000
S/. 460.00	15.09.2003 a 31.12.2005	D.U. 22-2003
S/. 500.00	01.01.2006 a 30.09.2007	D.S 016-2005-TR
S/. 530.00	01.10.2007 a 31.12.2007	D.S. 022-2007-TR
S/. 550.00	01.01.2008 a 30.11.2010	D.S 022-2007-TR
S/. 580.00	01.12.2010 a 31.01.2011	D.S 011-2010-TR
S/. 600.00	01.02.2011 a 14.08.2011	D.S 011-2010-TR
S/. 675.00	15.08.2011 a 31.05.2012	D.S 011-2011-TR
S/. 750.00	01.06.2012 en adelante	D.S. 007-2012-TR



# 1 Remuneración Mínima Vital:

Base Legal:

- Art. 52° - D.S. N° 013-2013-PRODUCE
- Art. 43° - D.S. N° 007-2008-TR



## 2

## **Compensación por Tiempo de Servicios – C.T.S.:**

- Es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, y de promoción del trabajador y su familia.

- La C.T.S. se efectúa mediante depósitos semestrales (en los plazos dispuestos por ley), en la institución financiera elegida por el trabajador.



2

## **Compensación por Tiempo de Servicios – C.T.S.:**

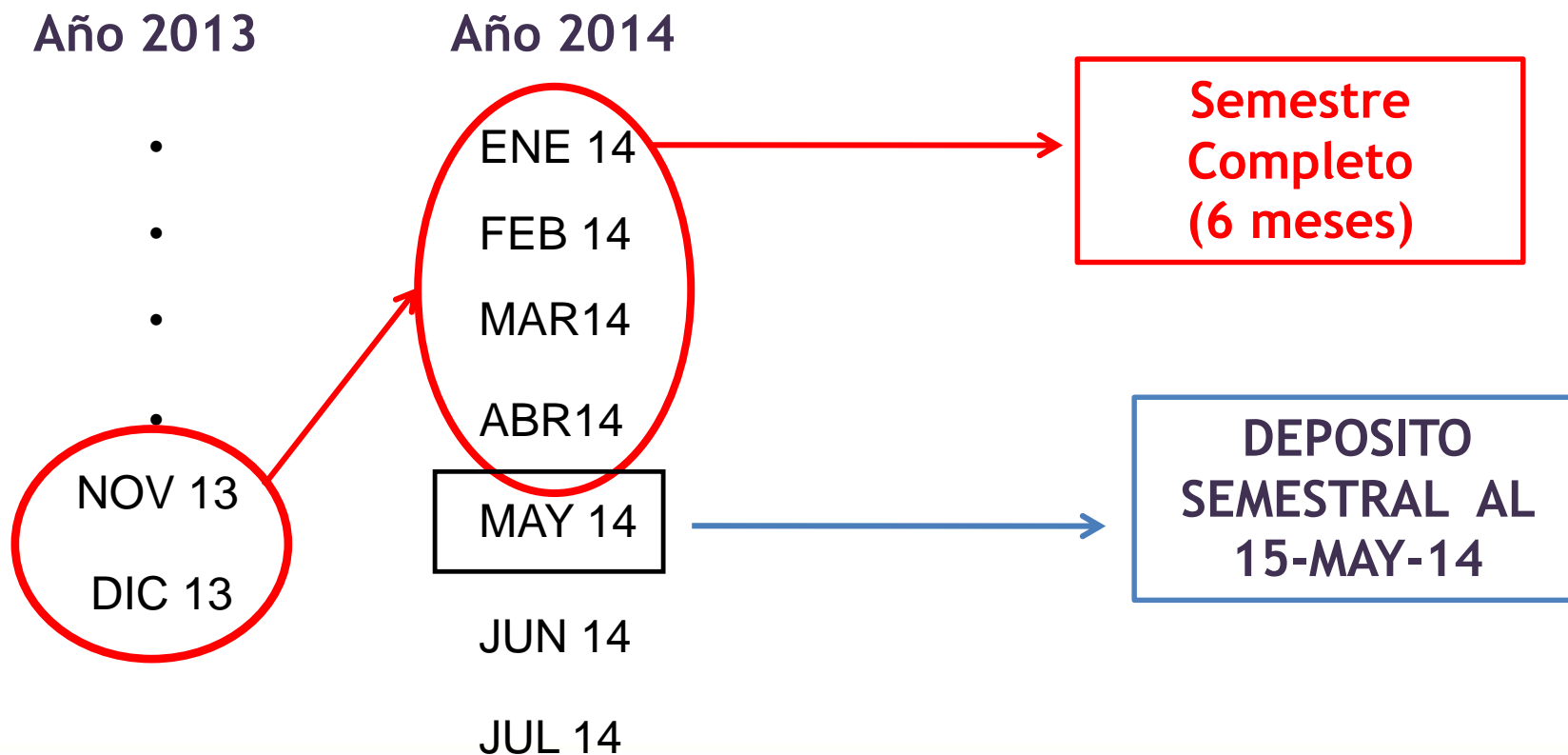
### **¿Cuál es la Periodicidad Semestral para el Depósito de la C.T.S.?**

• Los semestres donde se efectúan los depósitos son:

**a) Hasta el 15-MAY:** (comprende a los meses de NOV y DIC del año anterior, y los meses de ENE, FEB, MAR y ABR del siguiente año) - 06 meses.

**b) Hasta el 15-NOV:** (comprende a los meses de MAY, JUN, JUL, AGO, SET y OCT del mismo año) - 06 meses.

## Depósitos Semestrales de la C.T.S. (MAYO)



# Depósitos Semestrales de la C.T.S. (NOVIEMBRE)

Año 2013

- 
- 
- 
- 

NOV 13

DIC 13

Año 2014

ENE 14

FEB 14

MAR14

ABR14

MAY 14

JUN 14

JUL 14

AGO 14

SEP 14

OCT 14

NOV 14

DIC 14

Semestre  
Completo  
(6 meses)

DEPOSITO  
SEMESTRAL AL  
15-NOV-14

2

## Compensación por Tiempo de Servicios – C.T.S.:

Ley N° 28015, Ley N° 28851 (D.S. N° 009-2003- TR)	D. Leg. N° 1086 (D.S. N° 007-2008-TR) (D.S. N° 008-2008-TR)		Modificaciones de la Ley N° 30056			Régimen de la Actividad Privada (Régimen General o Común)
	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	



<u>Micro Empresa:</u> No paga	<u>Micro Empresa:</u> No paga	<u>Micro Empresa:</u> No Paga	Paga el monto fijado por Ley
<u>Pequeña Empresa:</u> De acuerdo al Régimen Común o General	<u>Pequeña Empresa:</u> Sólo el 50%	<u>Pequeña Empresa:</u> Sólo el 50%	
		<u>Mediana Empresa:</u> De acuerdo al Régimen General	

3

## **Gratificaciones Legales (Fiestas Patrias y Navidad):**

- Son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente.



- La percepción es de 02 gratificaciones al año, con motivo de las Fiestas Patrias y por Navidad.

3

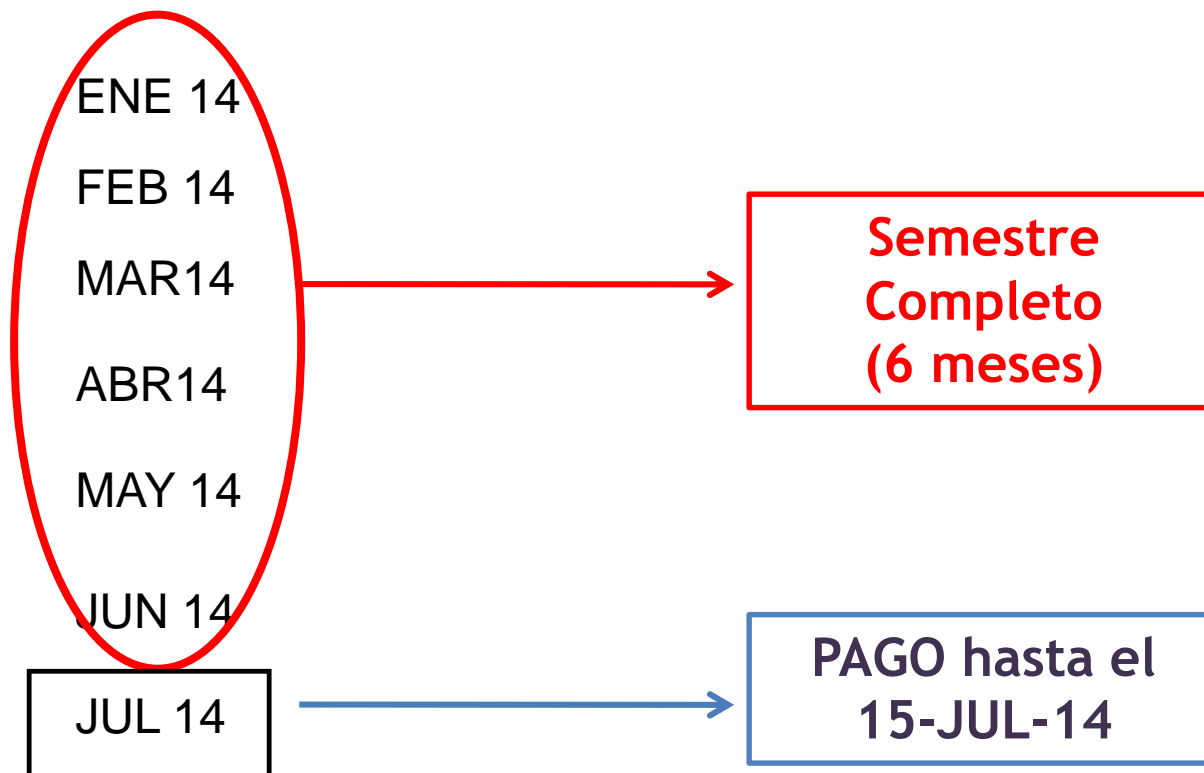
## **Gratificaciones Legales (Fiestas Patrias y Navidad):**

### ***Oportunidad del Pago***

- **Se paga en el mes de Julio** (por motivo de las Fiestas Patrias), en la primera quincena de JULIO.
- **Se paga en el mes de Diciembre** (por motivos de la Navidad), en la primera quincena de DICIEMBRE.
- La fecha de pago, es indisponible para las partes.

## ***Pago de la Gratificación Legal – Fiestas Patrias***

Año 2014



## ***Pago de la Gratificación Legal – Por Navidad***

Año 2014

JUL 14

AGO 14

SET14

OCT14

NOV14

DIC 14

**Semestre  
Completo  
(6 meses)**

**PAGO hasta el  
15-DIC-14**

**3**

**Gratificaciones Legales (Fiestas Patrias y Navidad):**

Ley N° 28015, Ley N° 28851 (D.S. N° 009-2003- TR)	D. Leg. N° 1086 (D.S. N° 007-2008-TR) (D.S. N° 008-2008-TR)		Modificaciones de la Ley N° 30056			Régimen de la Actividad Privada (Régimen General o Común)
	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	



<u>Micro Empresa:</u> No paga	<u>Micro Empresa:</u> No paga	<u>Micro Empresa:</u> No Paga	Paga el monto fijado por Ley	
<u>Pequeña Empresa:</u> De acuerdo al Régimen Común o General	<u>Pequeña Empresa:</u> Sólo el 50%	<u>Pequeña Empresa:</u> Sólo el 50%		
		<u>Mediana Empresa:</u> De acuerdo al Régimen General		

## 4

**Vacaciones:**

Es un periodo de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador, con el fin de contribuir la recuperación sicofísica del trabajador y que comparta un lapso razonable en forma ininterrumpida con su familia.



Las vacaciones, equivalen a 30 días calendario.

## ¿Requisito para el Goce de las Vacaciones?

El requisito para el goce de las vacaciones es haber cumplido 01 año de servicios y haber cumplido el record vacacional.

## ¿Record Vacacional para el Goce de las Vacaciones?

Jornada Ordinaria	Labor Efectiva
06 días a la semana	260 días
05 días a la semana	210 días
03 ó 04 días a la semana	Hasta 10 faltas injustificadas al Año

# Vacaciones:



Base Legal:

- Art. 55° - D.S. N° 013-2013-PRODUCE
- Art. 46° - D.S. N° 007-2008-TR

Ley N° 28015, Ley N° 28851 (D.S. N° 009-2003-TR)	D. Leg. N° 1086 (D.S. N° 007-2008-TR) (D.S. N° 008-2008-TR)		Modificaciones de la Ley N° 30056			Régimen de la Actividad Privada (Régimen General o Común)
	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	
↓	↓	↓	↓			
<u>Micro Empresa:</u> Goza 15 días  <u>Pequeña Empresa:</u> De acuerdo al Régimen Común o General	<u>Micro Empresa:</u> Goza 15 días  <u>Pequeña Empresa:</u> Goza 15 días	<u>Micro Empresa:</u> Goza 15 días  <u>Pequeña Empresa:</u> Goza 15 días  <u>Mediana Empresa:</u> De acuerdo al Régimen General	Goza 30 días			

5

## Reducción de Vacaciones:

Ley N° 28015, Ley N° 28851 (D.S. N° 009-2003- TR)	D. Leg. N° 1086 (D.S. N° 007-2008-TR) (D.S. N° 008-2008-TR)		Modificaciones de la Ley N° 30056			Régimen de la Actividad Privada (Régimen General o Común)
	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	



<u>Micro Empresa:</u> Se puede reducir a 7 días  <u>Pequeña Empresa:</u> De acuerdo al Régimen Común o General	<u>Micro Empresa:</u> Se puede reducir a 7 días  <u>Pequeña Empresa:</u> Se puede reducir a 7 días	<u>Micro Empresa:</u> Se puede reducir a 7 días  <u>Pequeña Empresa:</u> Se puede reducir a 7 días  <u>Mediana Empresa:</u> De acuerdo al Régimen General	Se puede reducir a 15 días
---	--	--	----------------------------------

6

Utilidades:

La participación de las utilidades es un derecho reconocido en el Art. 29° de la Constitución Política del Estado.



Tiene por objeto que los trabajadores accedan a las utilidades netas (cuando las hubiera) que percibe el empleador como consecuencia de su gestión empresarial

## 6

### Utilidades:

## *¿Qué empleadores están obligados a repartir utilidades?*

- Cuento con más de 20 trabajadores.
- Que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría, según la Ley del Impuesto a la Renta.
- Que, en un determinado año hayan producido una renta anual antes de impuestos, sobre la cual se determinan las utilidades.



## Utilidades:

### ***¿Cuál es el porcentaje a repartir en caso la empresa esté obligada a otorgar utilidades?***

- Empresas pesqueras 10%
- Empresas de telecomunicaciones 10%
- Empresas industriales 10%
- Empresas mineras 8%
- Empresas de comercio y restaurantes 8%
- Empresas que realicen otras actividades 5%



6

## Utilidades:

Ley N° 28015, Ley N° 28851 (D.S. N° 009-2003- TR)	D. Leg. N° 1086 (D.S. N° 007-2008-TR) (D.S. N° 008-2008-TR)		Modificaciones de la Ley N° 30056			Régimen de la Actividad Privada (Régimen General o Común)
	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	



<u>Micro Empresa:</u> No paga	<u>Micro Empresa:</u> No paga	<u>Micro Empresa:</u> No paga	Conforme al D. Leg. N° 892
<u>Pequeña Empresa:</u> De acuerdo al Régimen Común o General	<u>Pequeña Empresa:</u> Si, de acuerdo al Régimen Común o General	<u>Pequeña Empresa:</u> Si, de acuerdo al Régimen Común o General	
		<u>Mediana Empresa:</u> De acuerdo al Régimen General	

## 7 Asignación Familiar:

- Es un beneficio mensual otorgado a los trabajadores sujetos al régimen laboral de actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, cualquiera fuere su fecha de ingreso.
- Su finalidad es de contribuir con la manutención de los hijos menores, con independencia del número.
- Ascende al 10% de la RMV vigente a la fecha en que corresponda percibirla.



## ¿Requisitos Para Percibir la Asignación Familiar?

- Los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años de edad.



- De manera **excepcional**, a los trabajadores que tengan hijos, que al cumplir la mayoría de edad, se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios. El beneficio se extenderá hasta un máximo de 06 años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad (es decir, hasta los 24 años de edad.)

7

## Asignación Familiar:

Ley N° 28015, Ley N° 28851 (D.S. N° 009-2003- TR)	D. Leg. N° 1086 (D.S. N° 007-2008-TR) (D.S. N° 008-2008-TR)		Modificaciones de la Ley N° 30056			Régimen de la Actividad Privada (Régimen General o Común)
	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	



<u>Micro Empresa:</u> No paga	<u>Micro Empresa:</u> No paga	<u>Micro Empresa:</u> No paga	Paga el 10% de la RMV (A la fecha sería S/. 75.00)
<u>Pequeña Empresa:</u> De acuerdo al Régimen Común o General	<u>Pequeña Empresa:</u> No paga	<u>Pequeña Empresa:</u> No paga	
		<u>Mediana Empresa:</u> De acuerdo al Régimen General	

8

## *Seguro de Vida Ley:*

Es una obligación económica que contrae el empleador a favor de los beneficiarios de los trabajadores para cubrir las contingencias que se deriven del fallecimiento o invalidez permanente o total de estos.



## *¿Qué finalidad tiene el Seguro de Vida Ley?*

Tiene una finalidad indemnizatoria en beneficio de los familiares directos del trabajador que fallece durante la relación laboral o a los propios trabajadores si quedaran en invalidez permanente y total.



## *¿Cuál es la obligación del empleador en otorgar el Seguro de Vida Ley?*

El empleador está obligado a contratar un seguro de vida (Póliza de Seguro de Vida) a sus trabajadores, empleados y obreros, una vez cumplidos **04 años de servicio**.



Para el otorgamiento de éste derecho, no tiene importancia el número de horas laboradas y la modalidad de contratación utilizada.

8

**Seguro de Vida Ley:**

Ley N° 28015, Ley N° 28851 (D.S. N° 009-2003-TR)	D. Leg. N° 1086 (D.S. N° 007-2008-TR) (D.S. N° 008-2008-TR)		Modificaciones de la Ley N° 30056			Régimen de la Actividad Privada (Régimen General o Común)
	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	



<u>Micro Empresa:</u> No está obligado	<u>Micro Empresa:</u> No está obligado	<u>Micro Empresa:</u> No está obligado	Si está obligado	
<u>Pequeña Empresa:</u> Si está obligado	<u>Pequeña Empresa:</u> Si está obligado	<u>Pequeña Empresa:</u> Si está obligado		
		<u>Mediana Empresa:</u> De acuerdo al Régimen General		

**9** *Seguridad Social en Salud (EsSalud):*



**9** **Seguridad Social en Salud (EsSalud):**

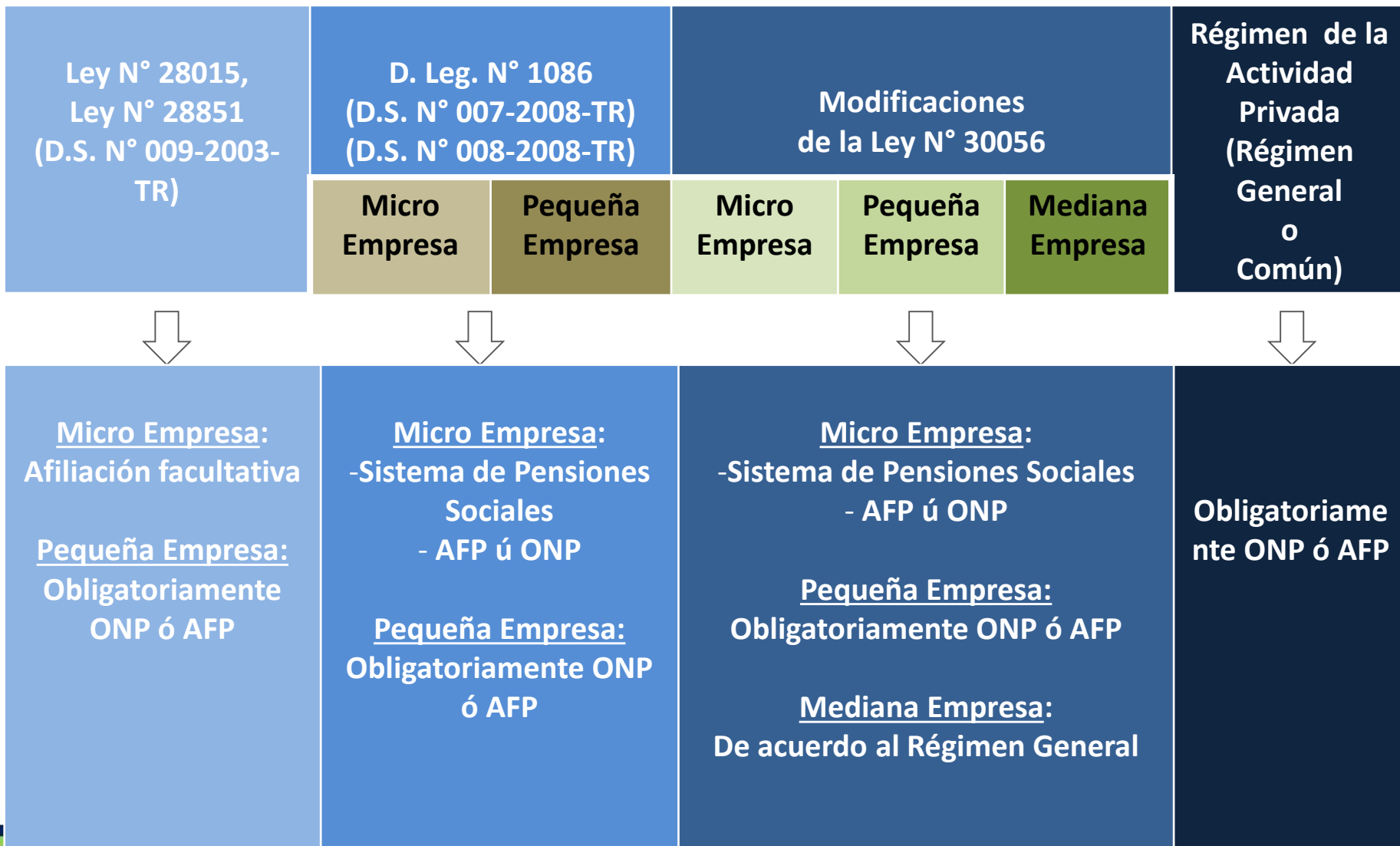
Ley N° 28015, Ley N° 28851 (D.S. N° 009-2003- TR)	D. Leg. N° 1086 (D.S. N° 007-2008-TR) (D.S. N° 008-2008-TR)		Modificaciones de la Ley N° 30056			Régimen de la Actividad Privada (Régimen General o Común)
	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	
↓	↓	↓			↓	
<u>Micro Empresa:</u> Trabajadores son Asegurados Regulares (Aporte 9%)  <u>Pequeña Empresa:</u> Trabajadores son Asegurados Regulares (Aporte 9%)	<u>Micro Empresa:</u> Puede ser: SIS Semicontributivo (aporte es 4.5%) ó Seguro Regular  <u>Pequeña Empresa:</u> Trabajadores son Asegurados Regulares (Aporte 9%)	<u>Micro Empresa:</u> Puede ser SIS: Semicontributivo (aporte es 4.5%) ó Seguro Regular  <u>Pequeña Empresa:</u> Trabajadores son Asegurados Regulares (Aporte 9%)  <u>Mediana Empresa:</u> De acuerdo al Régimen General			Trabajadores son Asegurados Regulares (Aporte 9%)	

10

*Seguro Social en Pensiones – (ONP ó AFP):*



**Seguro Social en Pensiones – (ONP ó AFP):**



## ***Pacto de Mejores Condiciones Laborales***

Los Beneficios regulados en el Régimen Laboral de la MYPE, pueden ser mejorados por el empleador ya sea:

1) Por Convenio Individual

2) Por Convenio Colectivo

3) Por Decisión Unilateral del Empleador



Base Legal:

- Art. 50°, último párrafo - D.S. N° 013-2013-PRODUCE
- Art. 41°, último párrafo - D.S. N° 007-2008-TR
- Art. 35° - D.S. N° 008-2008-TR

## ***Respeto de los Derechos Laborales Fundamentales***

En toda empresa, cualquiera sea su dimensión, ubicación geográfica o actividad, se deben respetar los derechos laborales fundamentales. Por tanto, deben cumplir lo siguiente:

- No utilizar ni apoyar el uso de trabajo infantil.
  
- Garantizar que los salarios y beneficios percibidos por los trabajadores cumplan, como mínimo, con la normatividad legal.
  
- No utilizar ni auspiciar el uso de trabajo forzoso.

### Base Legal:

- Art. 45° - D.S. N° 013-2013-PRODUCE
- Art. 37° - D.S. N° 007-2008-TR
- Art. 28° - D.S. N° 008-2008-TR

## **Respeto de los Derechos Laborales Fundamentales**

En toda empresa, cualquiera sea su dimensión, ubicación geográfica o actividad, se deben respetar los derechos laborales fundamentales. Por tanto, deben cumplir lo siguiente:

- Garantizar que los trabajadores no sean discriminados.
- Respetar el derecho de los trabajadores a formar sindicatos.
- Proporcionar un ambiente seguro y saludable de trabajo.

### Base Legal:

- Art. 45° - D.S. N° 013-2013-PRODUCE
- Art. 37° - D.S. N° 007-2008-TR
- Art. 28° - D.S. N° 008-2008-TR

## ***Reducción de Tasas***

Las MYPE están exoneradas del **70%** de los derechos de pago previstos en el T.U.P.A. del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por los trámites y procedimientos que efectúen ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.



Base Legal:

- Cuarta Disposición Complementaria Final D.S. N° 013-2013-PRODUCE
- Cuarta Disposición Complementaria Final - D.S. N° 007-2008-TR

## ***Exclusiones al Régimen de la MYPE***

Aún cuando una empresa cumplan con todas las exigencias para poder acogerse al Régimen Laboral Especial de la MYPE y poder gozar de sus beneficios en materia laboral, la normativa establece expresamente las causas o situaciones que pueden darse, y que por ello los excluyen.

Bajo sanción de multa e inhabilitación de contratar con el Estado por un periodo no menor de un (01) año ni mayor de dos (02) años.



Base Legal:

- Art. 6° - D.S. N° 013-2013-PRODUCE
- Art. 40° - D.S. N° 007-2008-TR
- Art. 31° - D.S. N° 008-2008-TR

# 1 *Empresas que Formen un Grupo Económico:*

## ¿Que es un grupo económico?

Se considera como grupo económico al conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas.

## ¿ Y que entidad determina la existencia de un grupo económico?

Es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo quien determina la existencia de una grupo económico o vinculación económica en una micro o pequeña empresa. Esto excluirá a dichas empresas de los alcances de la Ley cuando corresponda.



## 2

## *Por Vinculación Económica:*

Tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros .



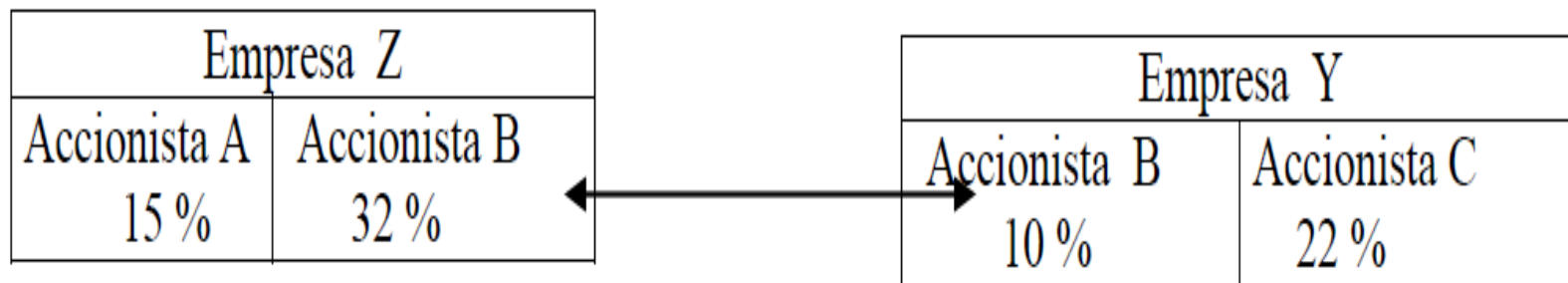
### **¿Cuándo se presenta esta situación?**

Se considera que dos (2) o más personas tienen vinculación económica cuando:

## 2 Por Vinculación Económica:

### 2.1

Cuando 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.

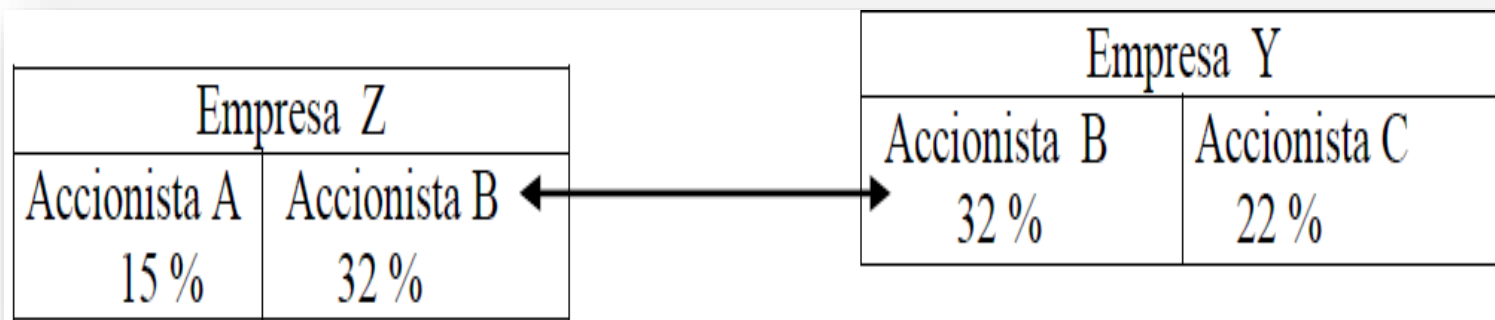


Existe vinculación económica entre la empresa Z y la empresa Y debido a que el Accionista B tiene acciones en ambas organizaciones y en la empresa Z esta representado con el 32 % de sus acciones.

## 2 Por Vinculación Económica:

### 2.2

Cuando más del treinta por ciento (30%) del capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezcan a una misma persona natural o jurídica, directamente o por intermedio de un tercero.



Existe vinculación económica entre la empresa Z y la empresa Y debido a que el Accionista B tiene acciones en ambas organizaciones por más del 32 % de sus acciones.

**3****Por Falsa Información:**

Cuando la empresa, al momento de su registro o otro trámite, falsee información respecto a su condición, número de trabajadores, valor de las ventas anuales, registro de trabajadores, etc., será excluido de los alcances de la Ley MYPE

**Base Legal:**

- Décima Disposición Complementaria Final D.S. N° 013-2013-PRODUCE
- Décima Disposición Complementaria Final - D.S. N° 007-2008-TR



4

## Por dedicarse a Rubros Económicos Expresamente Excluidos:

Rubros económicos excluidos		
Bares	Discotecas	Juegos de Azar
Afines		

Base Legal:

- Tercera Disposición Complementaria Final D.S. N° 013-2013-PRODUCE
- Tercera Disposición Complementaria Final
- D.S. N° 007-2008-TR



**5** *Cuando la empresa por el Rubro Económico, esté sujeto a otro Régimen Laboral Especial:*



**Régimen Laboral Minero**



**Régimen del Sector Agrario**

(Salvo la micro empresa sujeta a régimen especial agrario – Ley N° 27360)



**Régimen de Construcción Civil**



**Régimen Portuario**

## ***Permanencia en el Régimen de la MYPE***

## ***Permanencia en el Régimen de la MYPE***

1

En Caso de la MYPE bajo los alcances de la Ley N° 28015, Ley N° 28851, (D.S. N° 009-2003-TR)

Recordemos: Aquellos que se acogieron y registraron entre el 04-JUL-03 al 30-SET-08.

Si supera el importe máximo de ingresos permitido por más de 01 año

Microempresa	Menos o igual a 150 UIT	151 UIT ó más	Se le excluye del Régimen MYPE y pasa al Régimen General o Común
	1er año	2do año	3er año

## ***Permanencia en el Régimen de la MYPE***

1

**En Caso de la MYPE bajo los alcances de la Ley N° 28015, Ley N° 28851, (D.S. N° 009-2003-TR)**

Recordemos: Aquellos que se acogieron y registraron entre el 04-JUL-03 al 30-SET-08.

Si supera el número máximo de trabajadores permitido **por** más de 01 año

Microempresa	Hasta 10 trabajadores	11 trabajadores ó más	Se le excluye del Régimen MYPE y pasa al Régimen General o Común
	1er año	2do año	3er año

2

En Caso de la MYPE bajo los alcances del D. Leg. 1086 / D.S. N° 007-2008-TR / D.S. N° 008-2008-TR

Recordemos: Aquellos que se acogieron y registraron entre el 01-OCT-08 al 02-JUL-13.

## *Permanencia en el Régimen de la MYPE*

Si excede el número máximo de trabajadores permitido por más de 02 años calendario consecutivos, podrá conservar el régimen MYPE por 01 año calendario adicional consecutivo.

<b>Microempresa</b>	Hasta 10 trabajadores	11 trabajadores ó más	11 trabajadores ó más	11 trabajadores ó más	Pasa al Régimen de la Pequeña Empresa
	1er año	2do año	3er año	4to año (adicional)	5to año

<b>Pequeña empresa</b>	Hasta 100 trabajadores	101 trabajadores ó más	101 trabajadores ó más	101 trabajadores ó más	Pasa al Régimen General o común
	1er año	2do año	3er año	4to año (adicional)	5to año

## ***Permanencia en el Régimen de la MYPE***

Si excede el monto máximo de ventas anuales permitido por más de 02 años calendario consecutivos, podrá conservar el régimen MYPE por 01 año calendario adicional consecutivo.

Microempresa	Hasta 150 UIT	151 UIT ó más	151 UIT ó más	151 UIT ó más	Pasa al Régimen de la Pequeña Empresa
	1er año	2do año	3er año	4to año (adicional)	5to año

Pequeña empresa	Hasta 1700 UIT	1701 UIT ó más	1701 UIT ó más	1701 UIT ó más	Pasa al Régimen General o Común
	1er año	2do año	3er año	4to año (adicional)	5to año

## ***Permanencia en el Régimen de la MYPE***

3

En Caso de la MYPE bajo los efectos de la modificatoria introducida por la Ley N° 30056:

Recordemos: Aquellos que se acogieron y registraron a partir del 03-JUL-13.

## ***Permanencia en el Régimen de la MYPE***

Si excede el monto máximo de ventas anuales permitido por más de 02 años calendario consecutivos, podrá conservar el régimen MICRO EMPRESA por 01 año calendario adicional consecutivo.

Microempresa	Hasta 150 UIT	151 UIT ó más	151 UIT ó más	151 UIT ó más	Pasa al Régimen de la Pequeña Empresa
	1er año	2do año	3er año	4to año (adicional)	5to año

**Base Legal:**

- Art. 51° - D.S. N° 013-2013-PRODUCE
- Art. 42° - D.S. N° 007-2008-TR

## ***Permanencia en el Régimen de la MYPE***

Si excede el monto máximo de ventas anuales permitido por **más de 02 años calendario consecutivos**, podrá conservar el régimen **PEQUEÑA EMPRESA por 03 años calendarios adicionales consecutivos**.

Pequeña empresa	Hasta 1700 UIT	1701 UIT ó más	1701 UIT ó más	1701 UIT ó más	Pasa al Régimen General o Común
	1er año	2do año	3er año	4to año 5to año 6to año (adicional)	7to año

**Base Legal:**

- Art. 51° - D.S. N° 013-2013-PRODUCE
- Art. 42° - D.S. N° 007-2008-TR

MUCHAS GRACIAS