

MYPES

RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL

La MYPE es una unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que se encuentra regulada en el TUO de la Ley de Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente (Dec. Leg. N° 1086), aprobado por D.S. N° 007-2008-TR, y su Reglamento aprobado por D.S. N° 008-2008-TR. El objetivo de estas normas es de fomentar la formalización y desarrollo de la MYPE, y mejorar las condiciones en materia laboral de los trabajadores, otorgándoles beneficios que solo serán aplicables a empresas que cumplan las siguientes características:

Tipo de empresa	Trabajadores	Ventas brutas anuales
MICROEMPRESA	De 1 hasta 10	Hasta el monto máximo de 150 UIT (S/. 532,500)
PEQUEÑA EMPRESA	De 1 hasta 100	Desde 150 UIT hasta 1700 UIT (S/. 532,500 a S/. 6'035,000)

BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES	RÉGIMEN GENERAL	MICROEMPRESAS	PEQUEÑA EMPRESA
Remuneración Mínima Vital	SÍ (S/. 550 en la medida que laboren 4 o más horas diarias)	SÍ (S/. 550)	SÍ (S/. 550)
CTS	SÍ (1 RM al año depositada en dos armadas semestrales en mayo y noviembre. TUO Dec. Leg. N° 650)	NO	SÍ (15 RD por año completo de servicios, hasta un máximo de 90 RD).
Descanso Semanal Obligatorio	SÍ (Dec. Leg. N° 713)	SÍ (se aplica Dec. Leg. N° 713)	SÍ (se aplica Dec. Leg. N° 713)
Feridos No Laborables	SÍ (Dec. Leg. N° 713)	SÍ (se aplica Dec. Leg. N° 713)	SÍ (se aplica Dec. Leg. N° 713)
Vacaciones	SÍ (30 días por año de servicios. Dec. Leg. N° 713)	SÍ (mínimo 15 días calendario por año de servicios)	SÍ (mínimo 15 días calendario por año completo de servicios)
Reducción Descanso Vacacional	SÍ (hasta por 15 días previos acuerdo de las partes)	SÍ (hasta por 7 días, previo acuerdo de las partes. Regl. TUO MYPES Art. 37°)	SÍ (hasta por 7 días, previo acuerdo de las partes. Regl. TUO MYPES Art. 37°)
Vacación Trunca	SÍ (Dec. Leg. N° 713)	SÍ (Dec. Leg. N° 713)	SÍ (Dec. Leg. N° 713)
Gratificación de Fiestas Patrias y Navidad	SÍ (Equivalente a una remuneración. Ley N° 27735 y su Reglamento)	NO	SÍ (Fiestas Patrias y Navidad, equivalente a media RM TUO Ley MYPES, Art. 47°)
Jornada Máxima	SÍ (jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales)	SÍ (jornada de trabajo de 8 horas diarias) TUO Ley MYPES, Art. 47°	SÍ (jornada de trabajo de 8 horas diarias) TUO Ley MYPES, Art. 47°
Seguro Social de Salud	SÍ (asegurados regulares de ESSALUD, con la opción de afiliarse a una EPS)	SÍ (régimen especial de salud semisubsidado del SIS ⁽¹⁾ o ESSALUD si así lo decide el empleador)	SÍ (asegurados regulares de a Salud: 9%)
Sistema Pensionario	SÍ (asegurados obligatorios de la ONP o AFP)	SÍ (ONP, AFP o acogerse al régimen de sistema de pensiones sociales para las microempresas, el cual no ha sido implementado)	SÍ (asegurados obligatorios de la ONP o AFP)

BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES	RÉGIMEN GENERAL	MICROEMPRESAS	PEQUEÑA EMPRESA
Participación en las Utilidades	SÍ (se aplica Dec. Leg. N° 892)	NO	SÍ (se aplica Dec. Leg. N° 892)
Seguro de Vida	SÍ (de acuerdo a lo dispuesto en el Dec. Leg. N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales)	NO	SÍ (se aplica lo dispuesto en el Dec. Leg. N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales)
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	SÍ (de acuerdo a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud)	NO	SÍ (se aplica la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud)
Asignación Familiar	SÍ (10% de la RMV, equivalente a S/. 55.00. Ley N° 25129)	NO	NO
Indemnización por Vacaciones no Gozadas	SÍ (Dec. Leg. N° 713)	SÍ (se aplica Dec. Leg. N° 713)	SÍ (se aplica Dec. Leg. N° 713)
Indemnización por Despido Arbitrario	SÍ (1.5 RM por año completo de servicio, máximo 12 RM. TUO Dec. Leg. N° 728)	SÍ (10 RD por cada año completo de servicios. Máximo 90 RD)	SÍ (20 RD por cada año completo de servicio. Máximo 120 RD. TUO Ley MYPES, Art. 47°)
Derechos Colectivos	SÍ (TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento)	SÍ (TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento)	SÍ (TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento)
Trabajo en Sobre tiempo	SÍ (TUO del Dec. Leg. N° 854)	SÍ (se aplica TUO del Dec. Leg. N° 854)	SÍ (se aplica TUO del Dec. Leg. N° 854)
Jornada Nocturna	SÍ (no podrá percibir una RM inferior a la RMV con una sobretasa del 35% es decir S/. 742.50. TUO del Dec. Leg. N° 854)	NO (no se aplica sobretasa)	SÍ (se aplica la sobretasa del 35%)

(*) Ver Informe Laboral de junio de 2009. RD = Remuneración Diaria. RM = Remuneración Mensual. RMV = Remuneración Mínima Vital. SIS: Seguro Integral de Salud.

NATURALEZA Y PERMANENCIA EN EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL (RLE)

El Régimen Laboral Especial es de naturaleza permanente. La empresa cuyo nivel de ventas o el número de trabajadores promedio de dos (2) años consecutivos (que se computarán desde la fecha de inscripción de la micro o pequeña empresa en el REMYPE) supere el nivel de ventas o el número de trabajadores límites establecidos en la presente Ley para clasificar a una empresa como Micro o Pequeña Empresa, podrá conservar por un (1) año calendario el Régimen Laboral Especial correspondiente. Luego de este período, la empresa pasará definitivamente al Régimen Laboral que le corresponda y procederá a realizar las modificaciones en los contratos respectivos con el fin de reconocer a sus trabajadores los derechos y beneficios laborales de su respectivo régimen laboral.

Durante este año calendario adicional, los trabajadores de la microempresa serán obligatoriamente asegurados como afi-

liados regulares del Régimen Contributivo de ESSALUD; y, opcionalmente, podrán afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones.

CAMBIO DE RÉGIMEN LABORAL

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, independientemente del número de sus trabajadores o el nivel de sus ventas.