

Radiografía del régimen Laboral MYPE

En este informe presentamos un resumen del **Régimen Laboral Especial de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE)**, actualmente regulado por el **Texto Único Ordenado (TUO)** de la Ley MYPE, DS 013-2013-PRODUCE, definida como la 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.

PYME–MYPE

La denominación de las pequeñas empresas ha tenido variaciones en el tiempo, según se indica:

– Se oficializó con la Ley 27268 – Ley General de la Pequeña y Micro Empresa y su sigla era PYME. Posteriormente, y desde junio del 2003, con la Ley 28015 – Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa. Su nueva sigla es MYPE, que se mantiene a la fecha.

– Con el D. Leg. 1086 (28.06.2008), vigente desde octubre del 2008 se le volvió a cambiar el nombre y se le denominó Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente – MYPE.

– Con la Ley 30056 (02.07.2013), que modifica diversas normas para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, se incluyó una nueva sigla Mipyme, que comprende además a las medianas empresas.

– Con el DS 013-2013-PRODUCE (28.12.2013), se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial (MYPE), que contiene actualmente la regulación de las micro y pequeñas empresas.

Sentencia del Tribunal Constitucional.- El 11 de febrero del 2020, el TC, al resolver una demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el Colegio de Abogados de Arequipa, declaró que la restricción de derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas busca evitar que los costos laborales del régimen laboral general constituyan un obstáculo para la creación y formalización de las MYPE a nivel nacional.

El TC advirtió que los “costos laborales” del régimen laboral general son muy onerosos para la persona natural o empresario que desea incursionar en el mercado.

El TC recordó que la norma MYPE guarda estricta correspondencia con el Art. 59 de la Constitución vigente, donde se establece que el Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad y, en tal sentido, promueve a las pequeñas empresas en sus diversas modalidades.

Exclusión del régimen MYPE.- No están comprendidos en el régimen MYPE ni pueden acceder a sus beneficios, no obstante cumplan los requisitos establecidos, las empresas que conforman un grupo económico que en conjunto no reúna los requisitos establecidos, tenga vinculación económica con otras compañías o grupos económicos, falseen información o dividan sus unidades empresariales, bajo sanción de multa e inhabilitación para contratar con el Estado hasta por dos años.

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

Creación de nuevas MYPES.- La Ley MYPE establece limitaciones para evitar la división de grandes o medianas empresas o que estas cesen a sus trabajadores para luego contratarlos bajo la regulación especial de la micro y pequeña empresa, con derechos laborales reducidos. Estamos de acuerdo con este “candado”.

Sin embargo, para generar más empleo productivo, la Cámara de Comercio de Lima (CCL) ha sugerido modificar el artículo 4° del Decreto Supremo N° 008-2008-TR, a fin de permitir que las personas naturales y jurídicas puedan crear nuevas empresas MYPE en otras regiones, con giro distinto y trabajadores nuevos, totalmente diferentes a los registrados en la planilla del mismo titular.

Beneficios laborales comunes

Tenga presente que los beneficios laborales especiales de los trabajadores de las MYPE, son los contemplados en el TU0 de la Ley MYPE (DS 013-2013-PRODUCE), en tanto la empresa esté inscrita en el Registro de Micro y Pequeña Empresa (Remype); pues, hay otros derechos laborales comunes que se aplican a todas las empresas privadas, sean del régimen general o de las MYPE. Estos beneficios comunes son:

Remuneración mínima.- Los trabajadores del régimen común y de las MYPE tiene derecho a la remuneración mínima (actualmente en S/930), salvo que al trabajador se le contrate por menos de 4 horas diarias. En este caso, la remuneración mínima puede ser proporcional.

Jornada/horario y horas extras.- La jornada de los trabajadores MYPE es de 8 horas diarias o 48 semanales, salvo que la empresa haya establecido una jornada menor, que también se aplica a los trabajadores del régimen laboral común.

En el caso de trabajadores MYPE que realizan labores en jornada nocturna y perciben la RM de S/ 930, no tienen derecho a la sobretasa del 35% que corresponde a los trabajadores del régimen laboral común.

Descanso semanal.- El descanso semanal y los feriados son pagados por igual tanto a los trabajadores MYPE como a los del régimen laboral común.

Contratos de trabajo.- La Ley MYPE no contiene regulación sobre contratos de trabajo para los trabajadores de la MYPE, en este caso se aplica lo dispuesto en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (DS 003-97-TR), que rige para todos los trabajadores.

Esto es, pueden ser contratados de modo indefinido, a plazo fijo según las modalidades establecidas, e inclusive por menos de cuatro horas diarias.

Periodo de prueba.- Igualmente, el periodo de prueba legal de tres meses rige para todos los trabajadores, sean de régimen general o de las MYPE, aun cuando no se haya pactado en el contrato de trabajo.

Registro en el Remype

La inscripción en el Remype es necesaria para que la empresa pueda acceder a los beneficios laborales especiales que contempla la Ley MYPE, en tanto cumplan los requisitos para calificar como micro o pequeña empresa.

Requisitos para inscribirse en el Remype.- Pueden acceder al Remype las micro y pequeñas empresas constituidas por personas naturales y jurídicas dedicadas a todas las actividades económicas, excepto bares, discotecas, casinos, juegos de azar y afines. Para inscribirse en el Remype la empresa debe contar con RUC, usuario y clave SOL.

Conforme a la regulación vigente, la empresa califica como microempresa cuando sus ingresos anuales no superan 150 UIT (S/645.000); y califica como pequeña empresa cuando sus ingresos anuales superan 150 UIT hasta 1700 UIT (S/7'310.000).

La microempresa que durante dos años calendario consecutivos supere el nivel de ventas establecidos en la Ley, podrá conservar por un año calendario adicional el mismo régimen laboral.

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

En el caso de las pequeñas empresas, de superar durante dos años consecutivos el nivel de ventas establecido en la Ley, podrán conservar durante dos años adicionales el mismo régimen laboral.

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

Beneficios laborales en microempresas

Tienen derecho a la remuneración mínima, salvo que laboren

menos de cuatro horas diarias, al descanso semanal obligatorio de 24 horas consecutivas y vacaciones anuales remuneradas de 15 días calendario. No procede el goce de vacaciones parciales que solo se ha previsto para trabajadores de régimen general.

Asimismo, los trabajadores del régimen MYPE tienen derecho al descanso pagado en días feriados, son asegurados a un sistema de salud (SIS o al EsSalud) a su elección, son afiliados a un sistema de pensiones (ONP o AFP), en el caso de despido arbitrario tienen derecho a una indemnización equivalente a 10 remuneraciones diarias por año completo de servicios, con un tope de 90 remuneraciones diarias.

Beneficios laborales en pequeñas empresas

Tienen derecho a la remuneración mínima, salvo que laboren menos de cuatro horas diarias; descanso semanal de 24 horas; y vacaciones remuneradas de 15 días al año (no procede vacaciones parciales).

Asimismo, tienen derecho al pago de feriados nacionales, son asegurados de EsSalud, perciben gratificaciones en julio y diciembre de medio sueldo cada una, tienen derecho a CTS equivalente a 15 remuneraciones diarias por año de servicios, con un tope máximo de 90 remuneraciones diarias.

Además, son asegurados del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, tienen derecho al Seguro de Vida Ley, a su elección

son asegurados al sistema de pensiones (ONP – AFP) y perciben utilidades, de ser el caso.

En caso de despido arbitrario, tienen derecho a una indemnización equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año de servicio con un tope de 120 remuneraciones diarias.

Importante.- Si la empresa MYPE, que reúne los requisitos establecidos, no se inscribe en el Remye, los trabajadores contratados antes que la MYPE se inscriba en el Remye pertenecen al régimen laboral general.