

*Modificaciones en el régimen laboral especial  
de las microempresas y pequeñas empresas*  
*Modifications to the special labor regime for  
micro and small enterprises*

Sara Ynés Tello Cabello\*

<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v11i12.29>

\* Abogada por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, doctora en Educación por la Universidad Alas Peruanas, máster en Derecho Empresarial por la Universidad de Lima, egresada del Doctorado en Derecho por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Diploma de Especialización en el Decimotercer Curso Anual en Gestión y Dirección de Empresas por la Pontificia Universidad Católica del Perú; consultora empresarial y docente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UAP.

Lex



## RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo, analizar las modificaciones en el régimen laboral especial de las microempresas y pequeñas empresas, a través de la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial publicada el 2 de julio del 2013.

**Palabras clave:** *régimen laboral especial, Mypes.*

## ABSTRACT

This article has as objective analyse the changes in the special labor regime of micro and small enterprises through Law N° 30056, law that modifies several laws facilitating the inversion, motivate the productive development and the business growth published July 2<sup>nd</sup>, 2013.

**Key words:** *special labor regime, Micro and small enterprises (MSEs).*



## INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, las Mypes en nuestro país están tomando una importante relevancia, pues su participación en el desarrollo socioeconómico nacional es vital para fortalecer la capacidad adquisitiva de nuestra población a través de la generación de nuevos puestos de trabajo y oportunidades importantes con el objetivo del desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, contando para ello con condiciones justas y equitativas entre el sector empresarial y los estamentos del Gobierno central.

Carlos Cleri, en dos oportunidades director del Instituto de Comercio Exterior y Apoyo a las Pymes del Banco Ciudad de Buenos Aires, considera que las Pymes son la columna vertebral de las economías nacionales. Aportan producción y empleo, garantizan una demanda sostenida, motorizan el progreso y dan a la sociedad un saludable equilibrio. Crecer sin empleo puede ser muy eficiente desde el punto de vista de las estadísticas económicas, pero muy ineficaz en términos de progreso humano. Para la mayoría de la población, el término de la prosperidad está basado en un empleo digno, en la participación de la creación de la riqueza y en la posibilidad de disfrutarla. El empleo es el mayor reaseguro de felicidad.<sup>1</sup>

En el Perú, las estadísticas manejadas por el Ministerio de la Producción del año 2011, muestran que la microempresa y la pequeña empresa representan el 95 % (1 221 343) del empresariado nacional, la pequeña empresa es el 4,8 % (61 171 empresas). Las Mypes con ventas menores a 13 UIT son el 72,6 % (938 819 empresas), y en el extremo superior las Mype con ventas mayores a 1700 UIT representan tan solo el 0,74 % (9 610 empresas).<sup>2</sup> Ello refleja que la mayor parte de la población peruana se encuentra laborando para una microempresa y pequeña empresa.

<sup>1</sup> Carlos Cleri. *El libro de las PyMEs*. Granica - Buenos Aires - México - Santiago - Montevideo. Ediciones Granica, 2012, p. 20.

<sup>2</sup> Mype 2011. *Estadísticas de la Micro y pequeña Empresa*. Dirección General de Estudios Económicos, Evaluación y Competitividad Territorial, Ministerio de la Producción, año 2012. p. 12.

Por eso consideramos importante y vital el desarrollo de las Mypes. Debemos tener presente que el emprendedor peruano la mayoría de veces pone un negocio propio por la necesidad de sustentarse ante la incapacidad de conseguir un trabajo. No es difícil imaginar que la primera actividad en ser explotada y ejecutada sea el comercio minorista.<sup>3</sup>

Siendo las Mypes tan importantes para el desarrollo de un país, es inexplicable que en el Perú ocho de cada diez Mypes fracasen en sus primeros años, siendo uno de los principales factores no contar con información actualizada que les permita tomar las decisiones concretas y correctas para satisfacer la demanda de un determinado mercado en condiciones competitivas, sea este nacional o internacional.<sup>4</sup>

El Estado peruano, en aras de impulsar la inversión y el crecimiento empresarial, ha expedido la Ley N° 30056, vigente desde el 03 de julio del presente año. Norma que ha introducido importantes modificaciones en el Régimen Laboral Especial, el Sistema Tributario, entre otros dispositivos que favorecen a la microempresa, pequeña empresa y mediana empresa. Para el presente artículo solo nos vamos a referir al régimen laboral de la Mypes.

#### **MEDIDAS PARA EL IMPULSO AL DESARROLLO PRODUCTIVO Y AL CRECIMIENTO EMPRESARIAL**

La norma en comento ha realizado importantes modificaciones para el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, empezando su modificatoria desde su denominación, pues ya no se le denomina “Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresas y del Acceso al Empleo Decente, Ley Mype”, aprobado por D. Supremo 007-2008-TR, sino “Texto Único Ordenado de la Ley del impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial”. Consideramos acertado el cambio de denominación en la medida que se amplía la protección normativa a la olvidada mediana empresa.

Otra importante modificatoria, previa al análisis del régimen laboral especial, es el objeto<sup>5</sup> y las características de las Mypes.<sup>6</sup> Así mismo, se han incorporado a las medianas empresas

<sup>3</sup> Brenda Liz Silupú Garcés. Fortalecer para crecer, casos de éxito del programa Mype. Industria Gráfica Cimagraf S.R.L., 2011, Universidad de Piura, p.1.

<sup>4</sup> Mype 2011. *Estadísticas de la Micro y pequeña Empresa*. Dirección General de Estudios Económicos, Evaluación y Competitividad Territorial, Ministerio de la Producción, año 2012. p. 7.

<sup>5</sup> ARTICULO 1.- Objeto de la Ley.

La presente ley tiene por objeto establecer el marco legal para la promoción de la competitividad y formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME), estableciendo políticas de alcance general y la creación de instrumentos de apoyo y promoción; incentivando la inversión privada, la producción, y el acceso a los mercados internos y externos y otras políticas que impulsen el emprendimiento y permitan la mejora de la organización empresarial junto con el crecimiento sostenido de estas unidades económicas.

<sup>6</sup> ARTICULO 5.- Características de las micro, pequeñas y medianas empresas

Las micro, pequeñas y medianas empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

en dicho marco normativo, estableciéndose que para estar en dicha categoría las ventas anuales deben ser superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT. También se establece que para calificar como una pequeña empresa el mínimo de ventas anuales deberá ser de 150 UIT. Cabe indicar que tanto en la microempresa como en la pequeña empresa se han suprimido los límites en cuanto a la cantidad de trabajadores. Para tales efectos, se han modificado los artículos 1, 5, 14 y 42 del Decreto Supremo N° 007-2008-TR, que ahora se denomina TUO de la Ley de impulso al desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.<sup>7</sup>

En Argentina, el Ministerio de Economía fija los límites entre Ges y Pymes a partir de tres elementos: personas ocupadas, ventas anuales y activos netos. Por su parte, la Secretaría Pymes (Órgano Oficial que atiende al sector en la Argentina) dispuso cinco categorías de empresas y utilizó la variable “ventas anuales (en pesos) para clasificarla: agropecuarios, industria y minería; comercio, servicios y construcción.”<sup>8</sup> Consideramos acertada la importante modificatoria, ya que se crea un nuevo nivel de empresa.

Rescatamos que, a diferencia de los parámetros anteriores, bajo este nuevo esquema no es relevante el número de trabajadores que la empresa pueda mantener en planilla, sino su nivel de ingreso, lo cual consideramos es acertado ya que muchas de las empresas optarán por contratar personal de forma independiente, a fin de mantener la calificación de microempresa o pequeña empresa.<sup>9</sup>

## PROMOCIÓN DE LA INICIATIVA PRIVADA

La norma en comento ha establecido en su artículo 14 la iniciativa privada, expresando literalmente lo siguiente:

### Artículo 14°. Promoción de la iniciativa privada

El Estado apoya e incentiva la iniciativa privada que ejecuta acciones de capacitación ya asistencia técnica de las micro, pequeñas y medianas empresas.

- Microempresa: Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)
  - Pequeña empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades impositivas Tributarias (UIT).
  - Mediana empresa: ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT.
- 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 Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro de la Producción cada dos años (2) años.

Las entidades públicas y privadas promoverán la uniformidad de los criterios de medición a fin de construir una base de datos homogénea que permita dar coherencia al diseño y aplicación de las políticas públicas de promoción y formalización del sector.

<sup>7</sup> “Resumen Legal y Jurisprudencia Tributaria”. En: *Revista: Actualidad Jurídica*. Julio, N° 236, p. 244.

<sup>8</sup> Carlos Cleri. *El libro de las Pymes*. Granica - Buenos Aires - México - Santiago - Montevideo. Ediciones Granica, 2012, p. 39.

<sup>9</sup> Dessirée Mendivil Agüero. “Nuevas medidas fiscales para impulsar la inversión y el crecimiento empresarial. Sus efectos en las micro, pequeña y medianas empresas”. En: *Revista Jurídica del Perú*. Tomo 149, julio 2013, p. 96.

El reglamento de la presente ley establece las medidas promocionales en beneficio de las instituciones privadas que brindan capacitación, asistencia técnica, servicios de investigación, asesoría y consultoría, entre otros, a las micro, pequeñas y medianas empresas.

El Ministerio de Trabajo y Promoción y Empleo, en coordinación con el Ministerio de la Producción y el sector privado, identifica las necesidades de capacitación laboral, de la micro, pequeña y mediana empresa, las que son cubiertas mediante programa de capacitación a licitarse a las instituciones de formación pública o privada. Los programas de capacitación deben estar basados en la normalización de las ocupaciones laborales desarrolladas por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo y el Ministerio de la Producción, se establecen los criterios de selección de las instituciones de formación y los procedimientos de normalización de ocupaciones laborales y de certificación de los trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo coordina con el Ministerio de Educación para el reconocimiento de las entidades especializadas en formación y capacitación laboral como entidades educativas.

Consideramos acertadas las importantes innovaciones, en la medida que ahora la pequeña empresa contará con capacitación y asistencia técnica, contando para ello con la participación del Ministerio de Trabajo, Ministerio de la Producción y el Ministerio de Educación.

La promoción de la iniciativa privada es muy importante para el nacimiento, crecimiento, desarrollo y sobre todo supervivencia de las Mypes. Sin embargo, en una importante investigación realizada por Yamada Gustavo y Patricia Pérez se concluye que los programas para Pyme son un área descuidada particularmente dentro de un campo incipiente. Los programas de promoción para las PYME son ya una parte común de la política de gobierno, pero se sabe muy poco de la eficacia de los diversos instrumentos de promoción en funcionamiento. Una característica común entre un conjunto muy diverso de programas es que casi nunca es evaluado su impacto.<sup>10</sup> Ello refleja que no existe una evaluación en el cumplimiento normativo sobre promoción de las Mypes. En el Perú funcionan numerosos programas públicos y privados de apoyo a la pequeña y mediana Empresa (Pyme). Dentro del sector público, las iniciativas son ejecutadas por varias entidades, incluyendo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MINDES) y el Ministerio de la Producción (MP). Estos programas varían extensamente en cuanto a enfoque, alcance e instrumento de intervención, así como en cuanto a sus capacidades de gestión.<sup>11</sup> Consideramos importante que el Estado Peruano cuente con un equipo de supervisión del cumplimiento de la promoción de iniciativa privada.

<sup>10</sup> Gustavo Yamada y Patricia Pérez. *Evaluación de impacto de proyecto de desarrollo en el Perú*. Apuntes de Estudio. Lima: CIUP, p. 61.

<sup>11</sup> Banco Mundial. Editores Gladys López Acevedo y Hong W. Tan. *Evaluación de impacto de los programas para PyME Latinoamérica y el Caribe*. Año 2010, p. 117.

## NATURALEZA Y PERMANENCIA EN EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL

La norma en comento ha establecido en su artículo 42 la naturaleza y permanencia en el Régimen Laboral Especial, expresando literalmente lo siguiente:

### **Artículo 42°.- Naturaleza y permanencia en el Régimen Laboral Especial**

El presente Régimen Laboral Especial es de naturaleza permanente y únicamente aplicable a la micro y pequeña empresa. La microempresa que durante (2) dos años calendarios consecutivos supere a nivel de ventas establecido en la presente Ley podrá conservar por un (1) año calendario adicional el mismo régimen laboral. En el caso de las pequeñas empresas, de superar durante (2) años consecutivos el nivel de ventas establecidos 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.

La norma en comento precisa que el Régimen Laboral Especial es de naturaleza permanente y únicamente aplicable a las micro y pequeñas empresas, no comprendiendo en esta protección a las pequeñas empresas. La permanencia en el régimen laboral especial dependerá del volumen de ventas, ampliándose a tres años el período adicional en el caso de que la pequeña empresa supere durante dos años consecutivos el nivel de ventas establecido por la ley. Dicha modificatoria es importante porque la norma lo protegerá tres años más en el régimen especial.

Consideramos acertada la modificatoria. Sin embargo, el Régimen Laboral Especial ha tenido duramente criticado por algunos especialistas por cuanto consideran que es inconstitucional. En una entrevista a Alfredo Villavicencio Ríos, publicada por la revista *Jus Doctrina & Práctica*<sup>12</sup> se establece la pregunta: *¿un régimen especial puede ser de naturaleza permanente?* El entrevistado da como respuesta: “De ninguna manera”. Esa es otra causa por la que el régimen es inconstitucional, ya que todos los regímenes promocionales deben ser temporales, y aquí se infringe esa regla básica.

Américo Pla Rodríguez reflexiona: *¿Es conforme con la finalidad, los objetivos, la razón de ser del Derecho Laboral, el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas?* Ellas de algún modo buscan por diversos caminos aligerar las cargas empresariales, lo que equivale a decir que reducen la protección al trabajador. Ahora bien, ¿la protección del trabajador puede depender del número de trabajadores que trabajen en la empresa? Ese es el nudo de la cuestión. Si la protección puede estar condicionada por el tamaño de la empresa, ello origina un debate entre

<sup>12</sup> Alfredo Villavicencio Ríos. “La reducción de los derechos va a permitir luchar contra la informalidad”. En: *Jus Doctrina & Práctica*. Editorial Grijley. Julio 7, año 2008, p. 5.

enfoques opuestos. Están quienes se oponen a las Pymes sosteniendo que la protección del trabajador no es susceptible de regularse en función de un factor absolutamente contingente y que además es variable a voluntad del empleador. Frente a ellos, están quienes sostienen que la oposición a las Mypes no es realista, que a pesar de sus posibles defectos tienen ventajas compensatorias y que es preferible que el trabajador encuentre trabajo en las Pymes antes de empujarlo hacia la informalidad. En otras palabras, están quienes la critican y quienes la defienden.<sup>13</sup> Por ello consideramos acertada la modificatoria que le ha puesto la estocada a la temporalidad del Régimen Laboral, por cuanto si sus niveles de ventas anuales superan los tres años, pasarán definitivamente al régimen laboral que le corresponda.

### ACOMPAÑAMIENTO LABORAL Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

La norma en comento ha establecido en el Capítulo III, acompañamiento laboral y modalidades de contratación, expresando literalmente lo siguiente:

#### Artículo 16°.- Acompañamiento laboral

16.1. Las empresas acogidas al régimen de la microempresas establecido en el Decreto Legislativo 1086, que aprueba la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente, gozan de un tratamiento especial en la inspección del trabajo, en materia de sanciones y de la fiscalización laboral, por el que antes la verificación de infracciones laborales leves detectadas deben contar con un plazo de subsanación dentro del procedimiento inspectivo y una actividad asesora que promueva la formalidad laboral. Este tratamiento no resulta aplicable en caso de reiterancia ni a las obligaciones laborales sustantivas ni a aquellas relativas a la protección de derecho fundamentales laborales. Este tratamiento especial rige por tres (3) años, desde el acogimiento al régimen especial. Mediante el decreto supremo se reglamenta lo dispuesto en el presente artículo.

16.2 El Estado brinda información sobre las diferentes modalidades contractuales existentes y asesoría a las microempresas en el tema.

Consideramos acertada la modificatoria, sobre todo el rol del inspector laboral, que esperemos sea eficaz en su labor. Las fiscalizaciones laborales son piezas clave dentro de cualquier sistema de relaciones de trabajo. Cada vez están adquiriendo mayor relevancia cuantitativa, a tal punto que la consecuencia laboral más importante derivada del TLC con EE.UU. fueron las inspecciones de trabajo, y en las últimas elecciones presidenciales fueron uno de los temas del debate entre los candidatos. El TLC obliga al Estado a velar

<sup>13</sup> Américo Pla Rodríguez. "Las relaciones individuales de trabajo y las Pymes". En: *Advocatus - Nueva Época*. Revista de los alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Lima, Lima, mayo 2001, p. 27.

por el efectivo cumplimiento de las obligaciones laborales, esto es, debemos contar con un mayor y mejor sistema inspectivo laboral. Entonces se exige contar con mayor presupuesto e infraestructura, un sistema de fiscalización integrado, moderno y con políticas que apunten al efectivo ejercicio y respecto de los derechos laborales fundamentales.<sup>14</sup> Sin embargo, el sistema inspectivo no es perfecto. Un estudio de línea de base y monitoreo de los servicios del sistema de inspecciones laborales, realizado por una reconocida empresa y financiado por el proyecto Mype Competitiva de la Agencia de Desarrollo Internacional USAID/PERÚ a ejecutivos de alto nivel de empresas que han sido objeto de una inspección laboral, muestra que “la mayoría tiene una imagen negativa de los inspectores por dos temas: desconocimiento de las leyes y aspectos técnicos y por el trato autoritario. Los inspectores muestran deficiencias en el conocimiento de las normas, y en algunos casos, desconocimiento de la naturaleza de la empresa, aspecto que genera fricción entre el empleador y el inspector, puesto que cada uno trata de defender su posición”. En una de sus conclusiones se señala: “Se recomienda que los inspectores reciban constante capacitación e información específica sobre los diferentes giros de las empresas, para que entiendan la naturaleza y proceso de trabajo dentro de cada centro laboral”.<sup>15</sup> Consideramos importante el acompañamiento, y sobre todo el compromiso del Estado Peruano en el tratamiento especial en la inspección del trabajo, en materia de sanciones y de la fiscalización laboral, otorgándole el derecho, en el caso de infracciones leves, de poder contar con un plazo de subsanación, y sobre todo brindarles al microempresario y pequeño empresario la asesoría correspondiente que promueva la formalidad laboral.

### DIFUSIÓN DE LAS DIFERENTES MODALIDADES CONTRACTUALES

La norma en comento ha establecido, en el Capítulo III, modalidades de contratación, expresando literalmente lo siguiente:

#### **Artículo 17º.- Difusión de las diferentes modalidades contractuales que pueden aplicar las microempresas**

El estado promueve el acceso a la información de las diferentes modalidades contractuales existentes que pueden ser utilizadas por las microempresas, de acuerdo a la demanda laboral de este tipo de empresas.

Consideramos importante y acertada la difusión de diferentes modalidades contractuales, que beneficiarán no solo al micro, pequeño y mediano empresario sino también al trabajador, evitando así la informalidad laboral, que a la fecha es muy frecuente en nuestro país.

<sup>14</sup> Jorge Toyama Miyagusuku. *La Jurisprudencia Administrativa Laboral en la Inspección del Trabajo. Diálogo con la Jurisprudencia*. Primera edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2012, p. 11.

<sup>15</sup> *Ibidem*.

## ADECUACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL REMYPE

La norma en comento ha establecido la Séptima Disposición Complementaria final sobre la adecuación y administración del REMYPE, que literalmente expresa lo siguiente:

### **SÉTIMA. Adecuación y administración del REMYPE**

La administración del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), creado mediante Decreto Supremo 008-2008-TR, es asumida por la SUNAT a los ciento ochenta (180) días calendario posteriores a la publicación del reglamento de la presente Ley.

La SUNAT establece la forma, plazo y condiciones para la transferencia, implementación, inscripción y administración del citado Registro.

Las empresas inscritas en el REMYPE son trasladadas al REMYPE administrado por la SUNAT, considerándose inscritas en dicho Registro, siempre que cumplan con los requisitos señalados en los artículos 4 y 5 del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto al desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.

La SUNAT, en el plazo de (180) días posteriores a la publicación de la presente ley, publica el listado de empresas inscritas en el REMYPE que no cumplan con los requisitos para trasladarse a este registro. Dichas empresas cuentan con un plazo de sesenta (60) días, contados a partir del día siguiente de la publicación del listado de empresas, para adecuarse a los requisitos del nuevo registro. Vencido el plazo anterior sin que las empresas se hayan adecuado, la SUNAT las da por no inscritas en el REMYPE.

La SUNAT, en el plazo de ciento ochenta (180) posteriores a la publicación de la presente ley, publica el listado de empresas inscritas.

El Registro de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) es un registro que cuenta con un procedimiento de inscripción en web, permitiendo que estas accedan a los beneficios de la Ley Mype, es decir, beneficios laborales, tributarios, financieros y tecnológicos que permitan al usuario, mediante una constancia, su acreditación, con lo cual podrá acreditar su condición de tal en aquellas instituciones que así lo soliciten

Mendívil Agüero<sup>16</sup> refiere que la SUNAT será la encargada de administrar el referido registro, en sustitución del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), dentro de ciento ochenta días calendarios posteriores a la publicación de la Ley N° 30056, es decir, aproximadamente a partir de enero del 2014. A estos efectos, las empresas inscritas en el Registro o que requieren inscribirse deberán observar lo siguiente:

<sup>16</sup> Dessirée Mendívil Agüero. "Nuevas medidas fiscales para impulsar la inversión y el crecimiento empresarial. Sus efectos en las micro, pequeñas y medianas empresas". En: *Revista Jurídica del Perú*. Tomo 149, julio 2013, p. 97.

- Las empresas inscritas en el Registro serán trasladadas al nuevo registro REMYPE, siempre que se encuentren dentro de la definición y nivel de ingresos señalados en los artículos 4 y 5 del TUO Mype.
- En el plazo señalado en el punto anterior, la SUNAT efectuará una verificación del cumplimiento de los referidos requisitos, y aquellas empresas que no los reúnan tendrán un plazo de sesenta días para subsanar estos; de lo contrario se las tendrá por no inscritas en el referido registro.

### **PRÓRROGA PARA LA ADECUACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES**

La Segunda Disposición Complementaria establece la prórroga para la adecuación de los contratos laborales comprendidos en la Ley 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, que literalmente establece lo siguiente:

#### **SEGUNDA. Prórroga para la adecuación de los contratos laborales comprendidos en la Ley 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa**

Prorrogarse por tres (3) años el Régimen Laboral Especial de la microempresa creado mediante la Ley 28015, Ley de promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa; sin perjuicio de que las microempresas, trabajadores y conductores pueden acordar por escrito durante dicha prórroga, su acogimiento al régimen laboral regulado en el Decreto Legislativo 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. Dicho acuerdo debe presentarse ante la autoridad administrativa de trabajo dentro del plazo de 30 días de suscrito.

Consideramos importante la presente modificatoria, por cuanto los contratos comprendidos en la Ley 28015 vencían con fecha 03 de julio del 2013. Aunque consideramos que existían las expectativas de los trabajadores bajo el imperio de la Ley 28015 de pasar a un régimen laboral general, la norma en comento ha prorrogado por tres años el Régimen Laboral Especial de la microempresa. Sin perjuicio de que las microempresas, trabajadores y conductores puedan acordar por escrito durante dicha prórroga, su acogimiento al régimen laboral regulado en el Decreto Legislativo 1086. Y como medio probatorio idóneo, dicho acuerdo deberá presentarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en el plazo improrrogable de 30 días.

### **RÉGIMEN DE LAS MICROEMPRESAS Y PEQUEÑAS EMPRESAS**

La Tercera Disposición Complementaria transitoria dice literalmente lo siguiente:

#### **TERCERA. Régimen de las micro y pequeñas empresas constituidas antes de la vigencia de la presente ley**

Las empresas constituidas antes de la entrada en vigencia de la presente ley se rigen por los requisitos de acogimiento al régimen de las micro y pequeñas empresas reguladas en el Decreto Legislativo 1086.

Con la norma en comento, ha quedado establecida la existencia de tres situaciones:<sup>17</sup>

- **Trabajadores contratados bajo la ley 28015.** Los trabajadores de las empresas que se acogieron al régimen de las microempresas de la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, hasta el 30 de setiembre del 2008, se mantienen bajo dicho régimen hasta el 04 de julio de 2016; con fecha posterior ingresarán al régimen laboral general de la actividad privada.
- **Trabajadores contratados bajo la Ley 28015 que acuerden pasar al régimen del D. Leg. N° 1086.** Los trabajadores de las empresas que se acogieron al régimen de las microempresas de la ley 28015 que acuerden con sus empleadores dentro del plazo de permanencia en dicho régimen especial (hasta el 04 de julio del 2016), su acogimiento al régimen laboral regulado en el D. Legislativo N° 1086, permanecerán en el régimen especial de la microempresa sin límite temporal.
- **Trabajadores contratados bajo el Régimen del D. Leg. 1086.** El régimen laboral especial de las micro y pequeñas empresas del D. Leg. Nro. 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente es de naturaleza permanente. Por lo tanto, los trabajadores de las empresas que se acogieron a los regímenes especiales de la micro y pequeña empresa, a partir del 01 de octubre del 2008, fecha en que entra en vigencia el D. Leg. N° 1086, se mantienen en dichos regímenes sin límite temporal. Es decir, los trabajadores y las empresas que se acogieron al régimen especial a partir de la fecha antes indicada no están obligadas a pasar al régimen laboral general de la actividad privada, salvo que la empresa empleadora incurriera en causal de pérdida del régimen especial.

<sup>17</sup> Informativo Caballero Bustamante. Año XLII, N° 762. Primera quincena, Julio 2013, p. 2.

## CONCLUSIONES

1. Las Pymes constituyen el sector de la economía sobre el que debería centrarse la atención del Gobierno, destinando esfuerzos y recursos para revertir la indefensión que padecen.<sup>18</sup> Con ello propiciaremos trabajo decente a nuestra población peruana.
2. La estrategia de desarrollo empresarial debe ser parte central de toda política económica, y debe ser consistente con una estrategia macroeconómica orientada al crecimiento y como elemento clave para la sustentabilidad de la misma, para lo cual será imprescindible la acción conjunta de cuatro actores claves: Gobierno, sector productivo, área del conocimiento (centros científicos, tecnológicos y académicos, y organizaciones representativas de la sociedad civil).<sup>19</sup> Consideramos importante en nuestro país la participación activa estratégica de desarrollo empresarial en los Gobiernos Locales y Gobiernos Regionales.
3. La Ley Nro. 30056 ha traído importantes modificatorias en diversas leyes con el objetivo de facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial. Con respecto a las micro, pequeñas y medianas empresas, ha hecho importantes modificatorias en el régimen laboral especial.
4. Las principales modificatorias al régimen laboral especial las encontramos en las *características de las micro y pequeñas empresas*, habiéndose incorporado a este ordenamiento legal a las medianas empresas. Consideramos importante dicha modificatoria, por cuanto se verá fortalecida la mediana empresa, y sobre todo porque es un paso para que se convierta esta última en la “gran empresa”, con lo que se brindará una mayor oportunidad laboral al emprendedor peruano. Con respecto al tamaño de la empresa, ha sido sujeto de críticas por algunos estudiosos, por considerarla injusta y que atenta contra el principio de igualdad de derechos. Pla Rodríguez refiere que la distinción, según el tamaño de la empresa, conduce a la desigualdad. Dos personas que desempeñan la misma tarea, una en una empresa normal y otra en una pequeña y mediana empresa, recibirán distinto salario y gozarán de distinta protección, violando un concepto fundamental que es el principio de la igualdad.<sup>20</sup> Mijail Mendoza, citado por Munayco Chávez al comentar sobre la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, nos recuerda que nuestra Constitución no contiene disposiciones explícitas sobre el particular; sin embargo, con la ayuda de la interpretación de sus postulados, así como de las decisiones emitidas por el Tribunal Constitucional, se puede inferir que los derechos fundamentales también proyectan su

<sup>18</sup> Carlo J. Gelmetti. *Pymes globales: estrategias y prácticas para la internacionalización de empresas Pymes*. 2ª ed. Buenos Aires: Uge-man Editor, 2011, p. 249.

<sup>19</sup> *Ibidem*.

<sup>20</sup> Américo Pla Rodríguez. “Las relaciones individuales de trabajo y las Pymes”. En: *Advocatus - Nueva Época*. Revista de los alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Lima, Lima, mayo 2001, p. 27.

fuerza normativa al ámbito de las relaciones entre particulares. En ese sentido, el citado autor señalaba que el principio de dignidad de la persona, primacía de la Constitución, y la procedencia del amparo contra actos u omisiones provenientes de particulares son disposiciones constitucionales que sirven de sustento a la vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones privadas.<sup>21</sup>

5. Con respecto a la promoción de la iniciativa peruana, consideramos importante que el Estado tenga una participación más activa, ejerciendo su rol de fiscalizador y otorgando datos estadísticos de la ejecución de la promoción de la iniciativa peruana.
6. Por último consideramos importante que se haya establecido la existencia de tres situaciones laborales:
  - **Trabajadores contratados bajo la ley 28015.** Los trabajadores se mantienen bajo dicho régimen, hasta el 04 de julio de 2016; con fecha posterior ingresarán al régimen laboral general de la actividad privada.
  - **Trabajadores contratados bajo la Ley Nro. 28015 que acuerden pasar al régimen del D. Leg. N° 1086.** Su acogimiento al régimen laboral será regulado en el D. Legislativo N° 1086, y permanecerán en el régimen especial de la microempresa sin límite temporal.
  - **Trabajadores contratados bajo el régimen del D. Leg. 1086.** El régimen laboral especial de las micro y pequeñas empresas, del D. Leg. 1086, Ley de Promoción y Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, es de naturaleza permanente.

<sup>21</sup> Elías Munayco Chávez. *Derechos fundamentales y principios constitucionales laborales. Jurisprudencia laboral para el abogado litigante*. Primera edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2011, p. 11.

## REFERENCIAS

### Libros

- Banco Mundial. Editores Gladys López Acevedo y Hong W. Tan. *Evaluación de impacto de los programas para Pyme. Latinoamérica y el Caribe*. 2010.
- Cleri, Carlos. *El libro de las Pymes*. Granica - Buenos Aires - México - Santiago - Montevideo. Ediciones Granica, 2012.
- Feria Valverde, Patricia. *Mypes: micro y pequeñas empresas*. Primera edición. Perú: ECB Ediciones, 2013.
- Gelmetti, Carlo J. *Pymes globales: estrategias y prácticas para la internacionalización de empresas Pymes*. 2ª ed. Buenos Aires: Uge-man Editor, 2011.
- Munayco Chávez, Elías. *Derechos Fundamentales y principios constitucionales laborales. Jurisprudencia laboral para el abogado litigante*. Primera edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2011.
- Mype 2011. *Estadísticas de la micro y pequeña empresa*. Dirección General de Estudios Económicos, Evaluación y Competitividad Territorial, Ministerio de la producción, año 2012.
- Silupú Garcés, Brenda Liz. *Fortalecer para crecer, casos de éxito del programa Mype*. Industria Gráfica Cimagraf S.R.L., Universidad de Piura, 2011.
- Toyama Miyagusuku, Jorge. *La Jurisprudencia Administrativa Laboral en la Inspección del Trabajo. Diálogo con la Jurisprudencia*. Primera edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2012.
- Yamada, Gustavo y Patricia Pérez. *Evaluación de impacto de proyecto de desarrollo en el Perú*. Apuntes de Estudio. Lima: CIUP.

### Artículos de revistas

- *Informativo Caballero Bustamante*. Año XLII, N° 762. Primera quincena, julio 2013.
- Mendivil Agüero, Dessirée. "Nuevas medidas fiscales para impulsar la inversión y el crecimiento empresarial. Sus efectos en las micro, pequeñas y medianas empresas". En: *Revista Jurídica del Perú*. Tomo 149, julio 2013.

- Pla Rodríguez, Américo. “Las relaciones Individuales de Trabajo y las Pymes”. En: *Advocatus - Nueva Época*. Revista de los alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Lima, Lima, mayo 2001.
- Villavicencio Ríos, Alfredo. “La reducción de los derechos va a permitir luchar contra la informalidad”. En: *Jus Doctrina & Práctica*. Editorial Grijley. Julio 7, año 2008.

### Normas legales

- Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial. Aprobada mediante Ley Nro. 30056, publicada el 02 de julio del 2013.
- *Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente*. Ley Mype, aprobada mediante Decreto Supremo Nro. 007-2008 - TR del 30 de setiembre del 2008.

Recibido: 23/10/2013  
Aprobado: 04/11/2013

