



**SUNAFIL**

SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

**RÉGIMEN MYPE**

# 1. Cronología de las normas que regulan el régimen MYPE

2003

**Finalidad:** promover la formalización

Ley No. 28015

Carácter transitorio

Cambia carácter de régimen: pasa a ser permanente

Decreto Legislativo No. 1086

Decreto Supremo No. 024-2009-PRODUCE

TUO de la Ley de impulso del Desarrollo de la Productividad y del Crecimiento Empresarial

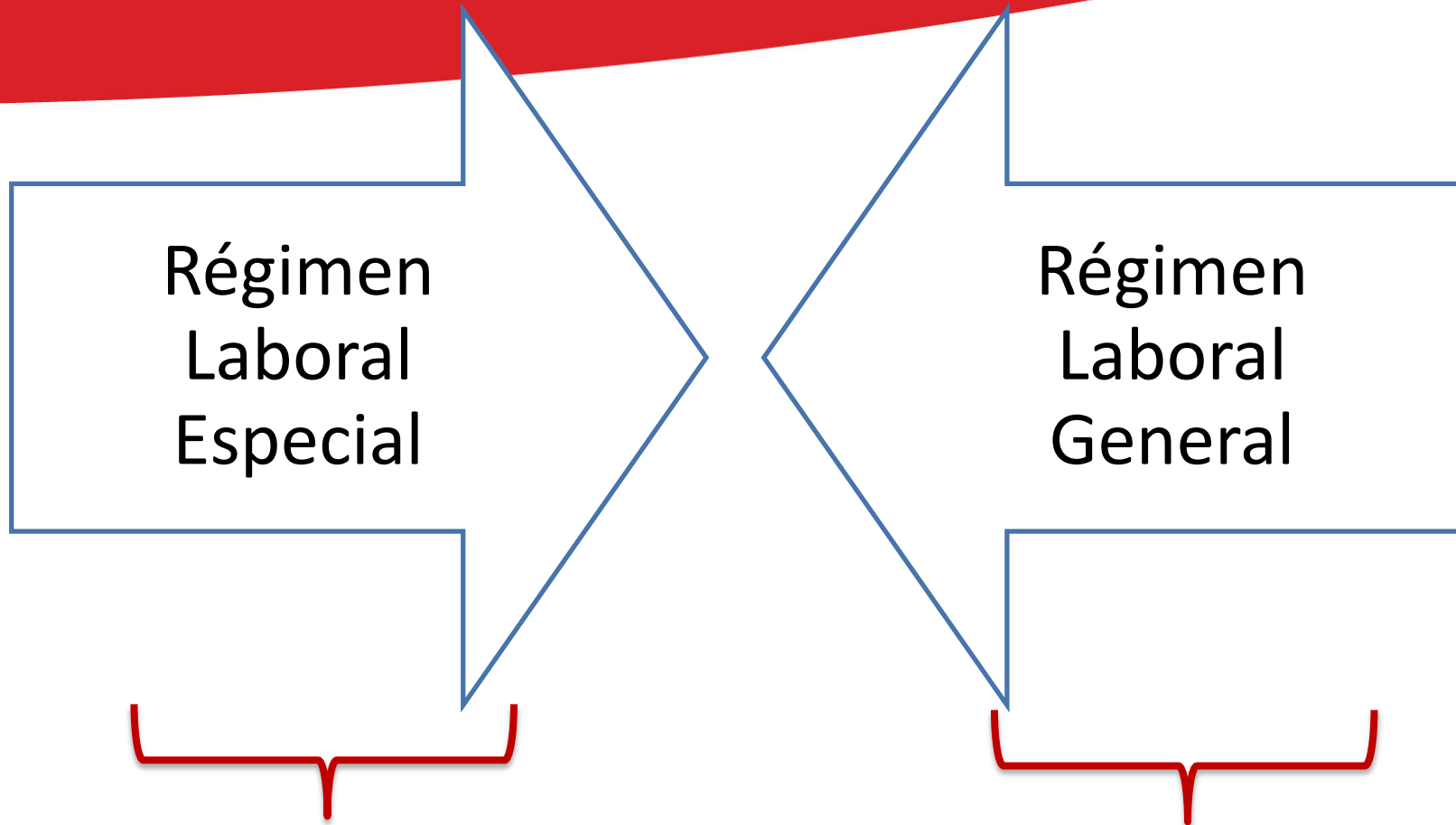
Decreto Supremo No. 013-2013-PRODUCE

## 2. Características de las MYPES

MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANAEMPRESA
Ventas anuales hasta un monto máximo de 150 UIT	Ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1,700 UIT	Ventas anuales superiores a 1,700 UIT y hasta el monto máximo de 2,300 UIT

Para determinar los ingresos, se consideran las Declaraciones Juradas presentadas por la persona natural o jurídica. Asimismo, las ventas de los 12 meses anteriores al momento de registro.

# 4. Régimen laboral especial



**Artículo 103 de la Constitución habilita la creación de normas especiales en función de la naturaleza de las cosas.**

**Participa como norma supletoria**

# 5. Trato diferenciado: Beneficios laborales

CONCEPTO	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
GRATIFICACIÓN	NO	SÍ, LA MITAD DE REMUNERACIÓN ORDINARIA
COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS	NO	SÍ, 15 REMUNERACIONES DIARIAS POR AÑO TRABAJADO (MÁX DE 90 REMUNERACIONES DIARIAS)
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO	SÍ, 10 REMUNERACIONES DIARIAS POR AÑO TRABAJADO (MÁX. 90 REMUNERACIONES DIARIAS)	SÍ, 20 REMUNERACIONES DIARIAS POR AÑO TRABAJADO (MÁX DE 120 REMUNERACIONES DIARIAS)
VACACIONES	SÍ, 15 DÍAS DE DESCANSO REMUNERADO	SÍ, 15 DÍAS DE DESCANSO REMUNERADO
UTILIDADES	NO	SÍ, EL DEL REGIMEN GENERAL

# 6. Permanencia en el régimen



**Primer  
año como  
MYPE**

**Segundo  
año como  
MYPE**

**Si la suma de los  
años anteriores  
supera el monto  
permitido, se  
otorga un tercer  
año más.**

**A partir del cuarto  
año, la empresa  
pasará al régimen  
laboral que le  
corresponda.**

# 7. Fiscalización: ¿quién fiscaliza a quién? Sólo para estos efectos



## NO MICROEMPRESA:

FISCALIZA INTENDENCIA  
REGIONAL DE SUNAFIL

## SÍ MICROEMPRESA:

FISCALIZA EL GOBIERNO  
REGIONAL

## 8. Distribución de competencias: el MTPE publicará una lista en donde se comprenda a todas las microempresas

Fecha de publicación: 31/08

### Consideraciones:

Promedio de trabajadores registrados en planilla los últimos 12 meses, anteriores al 30/06.

Si existe Intendencia Regional de Sunafil, se distribuyen las competencias. El Gobierno Regional asume la fiscalización de las microempresas (según definición especial).

Si no existe Intendencia Regional de Sunafil, el Gobierno Regional asume la fiscalización de todas las empresas.



## 8. Distribución de competencias

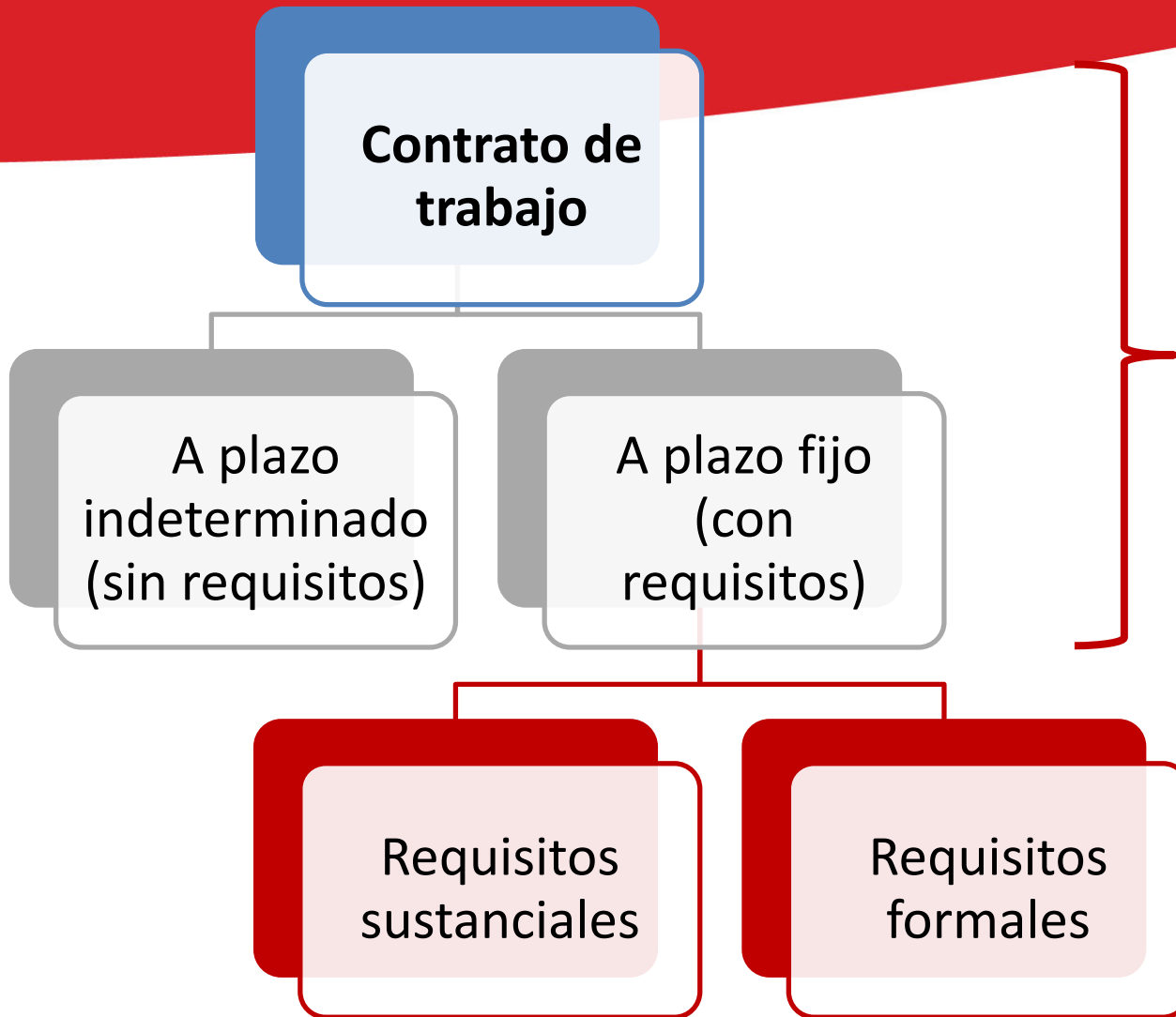
	¿EXISTE?	¿APLICA LISTADO?	¿COMPETENCIA COMPARTIDA?	PRECISIONES
Intendencia regional de Sunafil	Sí	Sí	Sí	El Gobierno Regional fiscaliza a las microempresas registradas en el listado. Por su parte, la Intendencia Regional de Sunafil hace lo propio en el resto de empresas (no registradas).
	No	No	No	El Gobierno Regional fiscaliza a todas las empresas (registradas o no).



**SUNAFIL**

SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

# 9. Contratación: en función de la vigencia



**Período de prueba:**

- Regla, 3 meses.
- Excepción, 6 y 1 año.



# 10. Requisitos para la contratación

- Causa temporal.
- Relación entre el objeto del contrato y la prestación de servicios.

Sustanciales



- Contrato escrito en el cual se señale el objeto y la duración.
- Registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Formales



# 11. Lista de contratos a plazo fijo

MODALIDAD	CAUSA	DURACIÓN MÁXIMA
Por inicio o incremento de actividad	Satisfacer las necesidades originadas por el inicio de una nueva actividad empresarial.	3 años
Por necesidad de mercado	Atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado.	5 años
Por reconvención empresarial	En virtud de sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa.	2 años
Ocasional	Atender necesidades transitorias, distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.	6 meses al año
De suplencia	Sustituir a un trabajador estable cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en los dispositivos legales y convencionales vigentes.	La que resulte necesaria según las circunstancias.



**SUNAFIL**

SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

# 11. Lista de contratos a plazo fijo

Modalidad	Causa	Duración máxima
De emergencia	Cubrir necesidades producidas por caso fortuito o fuerza mayor.	Lo que dure la emergencia
Para obra determinada o servicio específico	Celebrado con un objeto previamente establecido y una duración determinada.	La que resulte necesaria para la conclusión de la obra o servicio.
Intermitente	Cubrir las necesidades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.	No tiene plazo de duración máximo
De temporada	Atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo, en función de la naturaleza de la actividad productiva.	Lo que dure la temporada.
Duración máxima usando todas las modalidades (contratación en cadena)		5 años



**SUNAFIL**

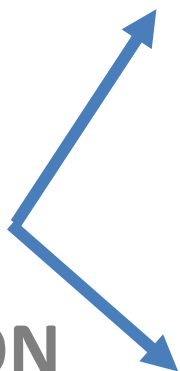
SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

# 12. Causas de extinción de la relación laboral

1. Fallecimiento del trabajador o empleador.
2. La renuncia del trabajador.
3. La terminación del contrato a plazo fijo o sujeto a modalidad.
4. El mutuo disenso.
5. La invalidez absoluta permanente.
6. La jubilación.
7. Por causas objetivas permitidas por ley.
8. Despido en los casos y forma permitidos por ley.

# 13. Despido

DESPIDO POR  
CAUSA JUSTA  
RELACIONADA CON



## CAPACIDAD DEL TRABAJADOR

- ❖ Detrimento de la facultad física y mental determinante
- ❖ Rendimiento deficiente
- ❖ Negativa injustificada a examen médico

## CONDUCTA DEL TRABAJADOR

- ❖ Comisión de falta grave
- ❖ Condena penal por delito doloso
- ❖ Inhabilitación del trabajador

**\*Actos de hostilidad: equiparables al despido**

# 14. Procedimiento de despido

## Carta de Pre aviso

- Identificación de la falta.
- Plazo para descargos: mínimo 6 días, salvo flagrancia.

## Carta de despido

- Si no se presentan descargos.
- Si los descargos no desvirtúan la imputación.





**GRACIAS**