

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**



TÍTULO:

**APLICACIÓN DE LA LEY MYPES Y SU INFLUENCIA EN LOS
BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE
LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE ENVASES DE
PLÁSTICO, TACNA-AÑO 2013**

**TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO CON MENCIÓN EN AUDITORIA**

PRESENTADO POR:

BACH. CHURA CARDOZA, ANGELA ELIZABETH

TACNA – PERÚ

2015

DEDICATORIA

A DIOS

Por darme un día más de vida y las fuerzas para poder concretar mis objetivos

A MIS PADRES

Por apoyarme en mi vida profesional, lleno de luchas constantes para llegar hacer una gran persona y una gran Profesional.

A MIS PROFESORES

Por la dedicación y esmero que pusieron en mi persona para poder ser una profesional de éxito.

A LA ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Por su cálida acogida en mi formación profesional.

RECONOCIMIENTO

A mis padres quienes que a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado mi formación académica, creyeron en mí en todo momento y no dudaron de mis habilidades.

A mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad la cual abre sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos con valores éticos y morales.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “APLICACIÓN DE LA LEY MYPES Y SU INFLUENCIA EN LOS BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE ENVASES DE PLÁSTICO, TACNA-AÑO 2013” , ha tenido por objetivo describir las principales características de la aplicación de la ley MYPES en los beneficios laborales en empresas industriales de envases de plástico del distrito de Tacna del periodo 2013. La investigación fue de tipo descriptivo y para la realización se escogió una muestra de 2 MYPES industriales de envases de plástico, de una población de 18 trabajadores.

La investigación, consiste en analizar la aplicación de la ley MYPES y su influencia en los beneficios laborales en empresas industriales de envases de plásticos de la provincia Tacna – periodo 2013, analizado desde la perspectiva de los beneficios laborales que ofrece las MYPES, el nivel de influencia de los trabajadores incide desde la formalización laboral hasta los benéficos que otorga, definiendo las razones por las que las MYPES de este sector no es beneficiado por los trabajadores que laboran en empresas industriales. Se inicia el estudio con una breve e importante recopilación de información acerca de las variables en estudio, así como investigaciones referentes a los beneficios que no ofrece seguridad a los trabajados de MYPES del sector industrial. Para alcanzar los objetivos propuestos, se aplicó la encuesta a las MYPES.

Destacando el desconocimiento de los trabajadores de sus beneficios

En conclusión se ha encontrados que los beneficios laborales como la seguridad, el seguro de vida y el seguro complementario de trabajo de

riesgo son una herramienta ya sea para el trabajador como para la empresa para así prevenir los riesgos laborales ocasionados en su mayoría por actos o condiciones inseguras, las cuales pueden desembocar en fatalidades.

En las cuales las empresas MYPES en su mayoría no existe una metodología estandarizada en el reconocimiento y evaluación de los beneficios del trabajador.

De esta manera en el trabajo se determina que la influencia de la aplicación de la ley MYPES son utilizadas para no cumplir con algunos beneficios laborales antes mencionados y es así que el trabajador debe tener conocimiento de sus beneficios laborales antes durante y después del trabajo a realizar, como también las empresas MYPES deben tener más conciencia en otorgar los beneficios según la labor a realizar.

Los beneficios que se obtienen al aplicar el otorgamiento de sus beneficios a los trabajadores de envases de plásticos se reflejan en una mejora de productividad de la empresa, incremento de utilidades al controlarse las pérdidas por accidentes de trabajo, se mejora el clima laboral, se mejora la calidad y la cultura organizacional se ve reforzada con valores de seguridad y salud ocupacional.

RESUMEN (ABSTRACT)

This paper titled "MYPES LAW ENFORCEMENT AND ITS INFLUENCE ON THE BUSINESS BENEFITS OF WORKERS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES OF PLASTIC CONTAINERS, TACNA-YEAR 2013", has aimed to describe the main features of the implementation of the MYPES in labor law benefits in industrial plastic packaging Tacna district of the period 2013. The research was descriptive and for carrying a sample of 2 MYPES industrial plastic packaging, from a population of 20 workers was chosen.

The research is to analyze the implementation of the MYPES law and its influence on employee benefits in industrial plastic packaging Tacna Province - 2013 period, analyzed from the perspective of labor benefits that MSEs, the level of influence of workers from the labor formalization incident to the beneficial granted, defining the reasons why MSEs in this sector is not benefited by workers at industrial enterprises. The study with a brief and important collection of information about the variables in study and research relating to benefits not offered security to MYPES worked in the industrial sector starts. To achieve these objectives, the survey was applied to MYPES Highlighting the lack of workers of their benefits.

In conclusion it has been found that labor benefits such as security, life insurance and supplemental insurance risk jobs are a tool either for the worker and the company in order to prevent occupational hazards caused mostly by acts or unsafe conditions, which can lead to fatalities.

In which companies MYPES mostly there is no standard methodology in the recognition and evaluation of the worker's benefits.

Thus in the work determines the influence of the implementation of the MYPES law are used to not meet some aforementioned employee benefits and so that the worker must have knowledge of their labor earnings before during and after the work to be performed as well as companies MYPES should be more aware of granting benefits under the work to be performed.

The benefits obtained by applying the granting of benefits to workers in plastic containers are reflected in improved business productivity, increase profits by controlled lost by accidents, the work environment is improved, is improved quality and organizational culture is reinforced with values of occupational safety and health.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	v
RESUMEN (ABSTRACT).....	vii
ÍNDICE DEL CONTENIDO.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
1. CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	2
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. ¿Cómo la ley MYPES influye en el seguro de vida de los trabajadores de las empresas industriales de envases de plástico?	4
1.4. Objetivos de la investigación.....	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. Importancia y alcances de la investigación.....	5
1.5.1. Importancia.....	5
1.5.2. Alcances.....	5
2. CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes relacionados con la investigación.....	7
2.2. Bases teóricas.....	10
2.3. Definición de términos básicos.....	20
2.4. Formulación de hipótesis.....	28
2.4.1. Hipótesis general.....	28
2.4.2. Hipótesis específica.....	28
2.5. Operacionalización de variables.....	29
3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
3.1. Tipo de investigación.....	31
3.2. Nivel de investigación.....	31

3.3.	Diseño de investigación	31
3.4.	Método de investigación	32
3.5.	Población y muestra del estudio	32
3.5.1.	Población.....	32
3.5.2.	Muestra	33
3.6.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	33
3.6.1.	Técnicas.....	33
3.6.2.	Instrumentos.....	33
3.7.	Ámbito de la investigación	33
3.8.	Procesamiento y análisis de información.....	34
4.	CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
4.1.	Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.....	36
4.2.	Contraste de hipótesis.....	57
4.3.	Discusión de resultados.....	69
5.	CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
5.1.	CONCLUSIONES	74
5.2.	RECOMENDACIONES	75
6.	CAPÍTULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	76
7.	CAPÍTULO VII: ANEXOS.....	78
	ANEXO N° 1	78
	ANEXO N° 2	79
	ANEXO N° 3	80
	ANEXO N° 4	81
	ANEXO N° 5	83
	ANEXO N° 6	84
	ANEXO N° 7	93
	ANEXO N° 8	128
	ANEXO N° 9	131
	ANEXO N° 10.....	133
	ANEXO N° 11.....	145

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable Independiente.....	29
Tabla 2 Variable Dependiente	30
Tabla 3 Aplicación de la Ley MYPES.....	36
Tabla 4 La empresa aplica según Ley la Seguridad y Salud.....	37
Tabla 5 La empresa aplica según Ley el Seguro de Vida	38
Tabla 6 La empresa aplica según Ley el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.....	39
Tabla 7 Entiendo de manera clara sobre la Seguridad y Salud	40
Tabla 8 La empresa les Recuerda constantemente las normas de seguridad	41
Tabla 9 La empresa Imparte constantemente capacitaciones de seguridad	42
Tabla 10 Conoce los tipos de seguridad para cada área.....	43
Tabla 11 Se revisan que los trabajadores porten el equipo de seguridad adecuado	44
Tabla 12 Cuenta con el equipo de seguridad adecuado por parte de la empresa	45
Tabla 13 Seguiría el protocolo de seguridad adecuadamente.....	46
Tabla 14 Entiendo de manera clara sobre que es un trabajo de riesgo....	47
Tabla 15 Le dan a conocer que la empresa esta en las actividades comprendidas dentro del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	48
Tabla 16 Entiendo bien sobre los beneficios del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	49
Tabla 17 La labor que desempeña en la empresa es un trabajo de riesgo	50
Tabla 18 Aporta el Empleador el pago por SCTR	51
Tabla 19 Entiendo bien sobre los Beneficios del Seguro de Vida	52

Tabla 20 Para usted es importante el Seguro de Vida.....	53
Tabla 21 En su trabajo le dan Seguro de Vida	54
Tabla 22 Bonificaría al bienestar de su familia con el Seguro de Vida	55
Tabla 23 El empleador esta obligado al aporte del Seguro de Vida.....	56
Tabla 24 La aplicación de la ley MYPES en los beneficios laborales de las empresas industriales de envases de plásticos.....	57
Tabla 25 Aplicación de la Ley MYPES y la seguridad del trabajador de las empresas industriales.....	60
Tabla 26 Aplicación de la Ley MYPES y el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo de los trabajadores de las empresas industriales	63
Tabla 27 Aplicación de la Ley MYPES y el Seguro de Vida de los trabajadores de las empresas industriales	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Aplicación de la Ley MYPES	36
Figura 2 La empresa aplica según Ley la seguridad y salud	37
Figura 3 La empresa aplica según Ley el Seguro de Vida.....	38
Figura 4 La empresa aplica según Ley el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.....	39
Figura 5 Entiendo de manera clara sobre la Seguridad y Salud	40
Figura 6 La empresa les recuerda constantemente las normas de seguridad	41
Figura 7 La empresa imparte constantemente capacitaciones de seguridad	42
Figura 8 Conoce los tipos de seguridad para cada área.....	43
Figura 9 Se revisan que los trabajadores porten el equipo de seguridad adecuado	44
Figura 10 Cuenta con el equipo de seguridad adecuado por parte de la empresa.....	45
Figura 11 Seguiría el protocolo de seguridad adecuadamente.....	46
Figura 12 Entiendo de manera clara sobre que es trabajo de riesgo.....	47
Figura 13 Le dan a conocer que la empresa esta en las actividades dentro del seguro complementario de trabajo de riesgoo	48
Figura 14 Entiendo bien sobre los beneficios del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.....	49
Figura 15 La labor que desempeña en la empresa es un trabajo de Riesgo	50
Figura 16 Aporta el empleador el pago por SCTR	51
Figura 17Entiendo bien sobre los beneficios del seguro de vida	52
Figura 18 para usted es importante el seguro de vida	53
Figura 19 En su trabajo le dan seguro de vida.....	54
Figura 20 Bonificaría al bienestar de su familia con el seguro de vida	55
Figura 21 El empleador esta obligado al aporte del seguro de vida	56

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “APLICACIÓN DE LA LEY MYPES Y SU INFLUENCIA EN LOS BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE ENVASES DE PLÁSTICO, TACNA-AÑO 2013” , ha tenido por objetivo describir las principales características de la aplicación de la ley MYPES en los beneficios laborales en empresas industriales de envases de plástico del distrito de Tacna del periodo 2013. La investigación fue de tipo descriptivo y para la realización se escogió una muestra de 2 MYPES industriales de envases de plástico, de una población de 18 trabajadores.

La investigación, consiste en analizar la aplicación de la ley MYPES y su influencia en los beneficios laborales en empresas industriales de envases de plásticos de la provincia Tacna – periodo 2013, analizado desde la perspectiva de los beneficios laborales que ofrece las MYPES, el nivel de influencia de los trabajadores incide desde la formalización laboral hasta los benéficos que otorga, definiendo las razones por las que las MYPES de este sector no es beneficiado por los trabajadores que laboran en empresas industriales. Se inicia el estudio con una breve e importante recopilación de información acerca de las variables en estudio, así como investigaciones referentes a los beneficios que no ofrece seguridad a los trabajados de MYPES del sector industrial. Para alcanzar los objetivos propuestos, se aplicó la encuesta a las MYPES.

Las siguientes conclusiones demostraron que las MYPEs influyen en los beneficios laborales de los trabajadores, por concerniente desfavorece en algunos aspectos a los trabajadores como también a los microempresarios.

1. CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las organizaciones han existido a lo largo de la historia, aunque han ido evolucionando debido a que a nivel mundial se han generado cambios de distintos tipos: social, económico, político, cultural, tecnológico, entre otros (Werther y Davis, 2008). Durante el siglo XX el interés de las organizaciones estuvo centrado en torno a cómo incrementar la productividad de la organización procurando el bienestar del individuo (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001). Como señala Alas (2007), las organizaciones son mucho más que únicamente medios para proveer de bienes y servicios a la sociedad. De hecho, muchos individuos pasan gran parte de su vida en la organización, la cual tiene profunda influencia en su comportamiento.

Las MYPES son un segmento importante en la generación de empleo, es así que más del 80% de la población económicamente activa se encuentra trabajando y generan cerca del 45% del producto bruto interno (PBI).

La industria es uno de los principales sectores de la economía nacional, tanto por su contribución a nuestro país, como por la generación de puestos de trabajo, pero a su vez es uno de los sectores donde existe mayor riesgo de accidentes de trabajo.

Por otra parte, en Perú se ha demostrado que existen mil y una formas de como los empresarios evaden el aseguramientos de sus trabajadores perjudicando así en los beneficios laborales, poniendo en riesgo su bienestar laboral, y limitándole a ciertos beneficios.

Como hace mención el experto en derecho laboral German Lora, precisó que, 10 de cada 7 peruanos, se encuentra en la actualidad fuera de la protección laboral, sin ningún beneficio, “No tienen seguridad social, no tienen vacaciones, CTS, no aportan a ningún sistema de pensiones; y por lo tanto, no tendrán una pensión por jubilación”, anotó.

Adicionalmente, existen pocas publicaciones en nuestro medio referido al tema de las MYPEs y su influencia en los beneficios laborales en la industria.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye la aplicación de la ley MYPES en los beneficios laborales de los trabajadores de las empresas industriales de envases de plástico?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo la ley de MYPES influye en la seguridad del trabajador de las empresas industriales de envases de plásticos?
- ¿Cómo la ley de MYPES influye en el seguro complementario de trabajo de riesgo de los trabajadores?

1.3. ¿Cómo la ley MYPES influye en el seguro de vida de los trabajadores de las empresas industriales de envases de plástico?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar si la aplicación de la ley MYPES influye en los beneficios laborales de los trabajadores de las empresas industriales de envases de plástico.

1.4.2. Objetivos específicos

- Analizar como ley MYPES influye a la seguridad del trabajador de las empresas industriales de envases de plástico.
- Verificar como la ley MYPES influye el seguro complementario de trabajo de riesgo de los trabajadores de las empresas industriales de envases de plástico.
- Verificar como la ley MYPES influye en el seguro de vida de los trabajadores de las empresas industriales de envases de plástico

1.5.Importancia y alcances de la investigación

1.5.1. Importancia

Los beneficios laborales tienen gran importancia para los trabajadores, más aun en país como el nuestro, donde las remuneraciones, en muchos casos, no alcanzan para sustentar una vida digna.

La importancia de los beneficios laborales en las MYPES realizadas en esta investigación indica que es necesario ya sea para el bienestar del trabajador como también para la misma empresa.

Los beneficios laborales como la seguridad laboral, el seguro de vida y el seguro contra riesgos son beneficios que una empresa industrial necesariamente se debe tener ya que se corre riesgo en el manejo de máquinas industriales, químicos entre otros, en muchos casos las empresas industriales hacen caso omiso de estos beneficios poniendo así en riesgo a los trabajadores

1.5.2. Alcances

El presente estudio tiene como objetivo determinar si la aplicación de la ley MYPES influye en los laborales de los trabajadores en empresas industriales de envases de plástico, el ejercicio analítico y explicativo de estos en su ámbito laboral en el año 2013, dicho de otra manera se determinará la influencia de las MYPES en los beneficios laborales con la finalidad de mostrar una notable influencia de la ley MYPES con respecto a los siguientes factores: Seguridad y salud en el trabajo a través del bienestar físico, mental y social.

Asimismo, un seguro complementario de trabajo de riesgo como es el seguro por accidentes de trabajo, y seguro de vida que es una obligación económica que contrae el empleador a favor de los beneficios de los trabajadores

Por último, con este estudio se pretende avanzar en el conocimiento de los alcances que ha logrado esta investigación, principalmente en materia laboral, así como formarse una idea de sus proyecciones y potencialidades futuras.

2. CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes relacionados con la investigación

Se ha encontrado investigaciones relacionadas a la satisfacción laboral concernientes a los beneficios laborales y la influencia que tiene con los trabajadores.

2.1.1. En américa

Pérez (1995) Realizó un estudio que compara los comportamientos en cuatro organizaciones, con los niveles de satisfacción laboral en las dimensiones: Intrínseca, Organización, Social, Supervisión y Sistema de Recompensas. Se entrevistaron 740 personas de cuatro organizaciones de la Región Centro Occidental de Venezuela. Se utilizaron diseños cualitativo y cuantitativo. Del análisis se elaboraron programas para lograr cambios en los comportamientos. Los resultados fueron que las dimensiones Intrínseca, Social y Supervisión son las que proporcionan mayor información sobre los comportamientos organizacionales.

López (2010) Señaló que hoy en día las empresas se desarrollan en un ambiente de constantes cambios, es por eso la importancia de analizar los diferentes factores que se manifiestan alrededor de ellas. Es interesante conocer estos cambios debido a que las empresas deben estar conscientes de que sus competidores están constantemente buscando estrategias para generar ventaja competitiva.

Una ventaja que se tiene al ser pequeña empresa es la flexibilidad, la cierta simplicidad y las relaciones personales que

pueden llegar a ser una ventaja competitiva con base a una administración adecuada. Lo anterior nos puede hacer reflexionar en que no solo las grandes empresas tienen todas las ventajas de mercado, y cabe recalcar que muchas empresas pequeñas no tienen éxito debido a que no son capaces de competir con los grandes competidores.

2.1.2. En Perú

Arana (2005) Graduado del programa de Maestría en administración con la tesis titulada "Diseño y validación de un modelo para la identificación y medición de los factores motivacionales de los trabajadores según la teoría Frederick Herzberg.

Esta investigación ha tenido como producto la elaboración de un modelo destinado a servir de herramienta de gestión de los recursos humanos en el ámbito empresarial que permite identificar y medir la satisfacción, construyendo un test basado en el modelo de F. Herzberg. El sustento se basa en un trabajo realizado con una muestra de empleados de empresas localizadas en Lima y Huancayo, herramienta que sirvió para identificar que la satisfacción de los beneficios laborales en la empresa son importantes para el buen desempeño laboral del trabajador.

Diario la República (2008) La ex viceministra de Promoción del Empleo y MYPE Carmen Vildoso, si esta norma alcanza a la pequeña empresa "es una sacada de vuelta a la discusión de la LGT". "Sin tener que haber votado la ley ya se habría recortado

los beneficios laborales", aseveró. Lima. 30 de junio de 2008. Pp. 10

Diario la República (2008) Julio César Bazán, presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), esta norma tiene clara relación con la tercerización. "La norma va a favorecer peligrosamente a quienes desde la empresa grande están procurando organizar el trabajo mediante la segregación de actividades y por ende sin derechos", acotó. Lima. 30 de junio de 2008. Pp. 11

Diario la República (2014) Experto en derecho laboral German lora, sostuvo que el principal problema en el Perú continua siendo la informalidad laboral. Preciso que, cada 10 de cada 7 peruanos, se encuentran en la actualidad fuera de la protección laboral, sin ningún beneficio.

No tienen seguridad social, no tienen vacaciones, CTS, no aportan a ningún sistema de pensiones, y por lo tanto no tendrán una pensión por jubilación anoto.

En cuanto al sueldo mínimo vital (SMV), indico que esta no le conviene a las microempresas que son las que más dan trabajo en el Perú, ya que hacen que no contraten fuera de una relación laboral formal. Lima. 01 de mayo de 2014. Pp. 8

León (1976) Ha sustentado planteamientos relacionado con factores intrínsecos del trabajador, en una investigación sobre factores considerados por empleados de oficina y trabajadores manuales al "ofrecerles un puesto", pusieron a comprobación la hipótesis de los empleados de oficina peruanos, en comparación

con los trabajadores manuales, son estimulados más poderosamente por los aspectos intrínsecos del trabajo (propiedades de la actividad laboral en sí, particularmente aquellas relacionadas con el crecimiento psicológico del trabajo) y menos poderosamente por los extrínsecos (características del entorno o contexto del trabajo)

De los resultados obtenidos que tanto los trabajadores manuales como entre los empleados de oficina, los factores intrínsecos mostraron ser causas más poderosas de satisfacción.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. NIC 19 Beneficios a los Empleados

Las normas internacionales de información financiera (en adelante las NIIF) han demostrado ser un sólido marco de elaboración de la información financiera. Obviamente, la enorme presión a la que son sometidas la NIIF ha hecho que identifiquen una serie de potenciales áreas de mejora como, por ejemplo, los beneficios a los empleados.

Cabe señalar que dicha ley establece como debe ser el tratamiento contable de los beneficios a los empleados para que los usuarios de estos estados financieros puedan acceder a la información sobre los beneficios a los empleados de una entidad.

Comprenden todos los tipos de contraprestaciones (compensación) que la empresa brinda a los trabajadores incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios prestados.

Principio de reconocimiento

Pasivo: Después de deducir los importes que hayan sido pagados directamente a los empleados o como una contribución a un fondo de beneficios para los empleados.

Activo: Si los pagos son mayores a lo presupuestado, y contribuyen a una disminución en los pagos futuros.

Tipos de beneficios a empleados

- Beneficios a corto plazo: Son los beneficios a empleados en término de 12 meses al cierre del período en el cual los empleados prestaron sus servicios.

Comprenden partidas como: sueldos, salarios, aportaciones a la seguridad social, ausencias por enfermedades, beneficios monetarios.

- Beneficios post empleo: son los beneficios a los empleados que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad.

Comprenden partidas tales como: beneficios por retiro, seguro de vida o asistencia médica.

Se dividen en: planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos. Los cuales comprenden planes multipatronales y planes gubernamentales beneficios asegurados.

Planes de aportaciones definidas: la empresa paga aportaciones fijas a un fondo y no tiene obligación legal de pagar aportaciones adicionales a los empleados.

Plan beneficios definidos: la empresa suministra beneficios acordados a los empleados actuales y a los anteriores asumiendo todos los riesgos. Incluye: beneficios consolidado y no consolidados, descuentos, método valoración actuarial, activos de planes de beneficios definidos, la medición del pasivo, costo de un plan de beneficios, reembolsos.

- Otros beneficios a largo plazo: son los beneficios a los empleados cuyo pago vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Comprende partida tales como vacaciones especiales tras largos periodos por largos periodos de servicio.

La empresa reconocerá un pasivo por otros beneficios a largo plazo y los medirá por el total del valor presente y el valor razonable.

- Beneficios por terminación: son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de la decisión de una entidad de cancelar el contrato de un empleado.

Decisión del empleado de aceptar voluntariamente la cancelación a cambio de beneficios.

Puesto que los beneficios por terminación no proporcionan a una entidad beneficios económicos futuros, una entidad los reconocerá en resultados como gastos de forma inmediata.

2.2.2. Beneficios laborales

2.2.2.1. Seguro de vida

El seguro de vida es contratado para proteger económicamente a las personas que dependan del asegurado en caso de fallecimiento, pues éstos contarán con una indemnización que permita cubrir temporalmente sus necesidades económicas. Recuerde que los seguros de vida no obligatorios pueden ser contratados a favor de la persona que elija el asegurado y no sólo de sus herederos. (MINSAs, 2012)

El seguro de vida más común es aquel por el cual, a la muerte del asegurado, sus beneficiarios reciben una indemnización; sin embargo, también existen otras modalidades de seguro de vida, como puede observar a continuación:

Seguro de vida temporal: La aseguradora pagará la indemnización acordada si el asegurado fallece dentro de un límite de tiempo acordado; si sobrevive a dicho plazo no habrá lugar al pago de indemnización.

Seguro de vida entera: También llamado seguro de vida universal. Se trata de un seguro que no tiene límite de tiempo, en el que la aseguradora pagará la indemnización a la muerte del asegurado,

siempre que a dicha fecha el contrato de seguros se encuentre vigente y al día en el pago de primas. Seguro con componentes de ahorro: En este caso, se pacta un límite de tiempo en el que el asegurado aportará a un fondo. (MINSa, 2012)

Si durante ese periodo el asegurado fallece, la aseguradora pagará una indemnización a sus beneficiarios; en cambio, si el asegurado sobrevive a dicho plazo, la compañía pagará un monto pre establecido al mismo asegurado. (MINSa, 2012)

En estos casos, el contratante tiene derecho a “rescatar” los fondos de su seguro, es decir, a retirar dinero del fondo en las condiciones establecidas en la póliza de seguros antes de la fecha de vencimiento pactada.

2.2.2.2. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

En el caso de trabajadores que desempeñan actividades de alto riesgo determinadas por ley (como mineros y trabajadores de empresas textiles), sus empleadores tienen la obligación de contratar una póliza de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, según lo dispone la Ley N° 26790. Este seguro tiene 2 tipos de coberturas: Salud: que puede ser contratada con una EPS o con una empresa de seguros. Pensiones: que puede ser contratada con una aseguradora o la ONP. (MINSa, 2012)

Coberturas brinda el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo de Pensiones

En caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, el SCTR Pensiones otorga:

- Pensión de invalidez temporal o permanente
- Pensión de sobrevivientes
- Gastos de sepelio (MINSA, 2012)

2.2.2.3. Seguridad Laboral

Es el Seguridad en el trabajo es el conjunto de acciones que conjunto de acciones que permiten localizar y evaluar permiten localizar y evaluar los riesgos y establecer las los riesgos y establecer las medidas para prevenir los medidas para prevenir los accidentes de trabajo.

La seguridad en el trabajo es La seguridad en el trabajo es responsabilidad compartida responsabilidad compartida tanto de las autoridades como tanto de las autoridades como de los empleados y de los empleados y trabajadores

Tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos. (MINSA, 2013)

Las prestaciones que otorga el Seguro Social de Salud (ESSALUD) son de prevención, promoción y recuperación de la salud, maternidad, prestaciones de bienestar y promoción social, prestaciones económicas así como programas de extensión social y planes de salud especiales a favor de la población no asegurada

y de escasos recursos y otras prestaciones derivadas de los seguros de riesgos humanos que ofrezca ESSALUD dentro del régimen de libre contratación. El Seguro Social de Salud está autorizado para realizar, directa o indirectamente, programas de extensión social para la atención de no asegurados de escasos recursos. Artículo sustituido por la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 27177, publicada el 25-09-99. (MINSAL, 2013)

Política del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Es el conjunto de elementos interrelacionados que tienen por objeto establecer en la empresa u organización, la política, los objetivos de seguridad y salud en el trabajo, como también los mecanismos y acciones necesarias para alcanzar dichos objetivos. Dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecido por la Ley N° 29783, es necesario contar con documentos básicos y formatos donde deberán registrarse las evidencias de las actividades de prevención del sistema de gestión antes mencionado (CEPRIT, 2013)

Una política de seguridad y salud en el trabajo es la declaración del grado de compromiso, en función del tipo de empresa u organización, teniendo en cuenta el nivel de exposición a peligros y riesgos de los trabajadores, el número de trabajadores expuestos o no y su participación en el sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo. (CEPRIT, 2013)

El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo – RI-SST, es una herramienta que contribuye con la prevención, en el marco del SGSST, a través del cual la Gerencia General/Alta Dirección de la empresa u organización pública o privada, promueve una cultura de prevención de riesgos laborales. Siendo el RI-SST un instrumento importante para la acción y cultura preventiva, el Reglamento de la Ley de SST ha establecido la obligación de su entrega a todos los trabajadores, de forma física o digital y con cargo. Esta obligación se extiende a los trabajadores en régimen de intermediación y tercerización, a las personas en modalidad formativa y a todo aquel cuyos servicios subordinados o autónomos se presten de manera permanente o esporádica en las instalaciones del empleador. La Empresa, entidad pública o privada es la principal responsable de la aplicación y cumplimiento del RI-SST y reconoce la importancia del compromiso de todo el personal, para avanzar en las mejoras y prevención de riesgos laborales. (CEPRIT, 2013)

2.2.3. Beneficios de la ley MYPEs

Las características del nuevo ambiente de negocios, la velocidad e intensidad de los cambios, nos llevan a transformaciones muy significativas que obliga al profesional contable a tener una adecuada formación que le permita ofrecer sus servicios de calidad y competitividad.

Las nuevas tendencias de los negocios, los cambios vertiginosos que conlleva la Globalización, cada vez más exigente en estándares de calidad y competitividad, empresarial, dinamiza los diseños de estrategias para permanecer en el mercado, estando inmersas en el riesgo de perder importantes inversiones incluso a

las grandes corporaciones. En nuestro país, las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas han tomado mucha importancia en los últimos años, debido a que es fuente principal de ingresos de las empresas y trabajadores. Las estadísticas reportan que las micro y pequeñas empresas tiene un gran capacidad de generación de empleos, la Población Económicamente Activa (PEA) participa aproximadamente en un 87%, se ha convertido en el principal de centro de atención para la economía, porque dinamiza la economía local, adquiriendo cada vez mayor fuerza logrando ser un motor generador de riqueza y bienestar. (CEPRIT, 2013)

Existen empresas exitosas que empezaron como MYPES y a lo largo de varios años de dedicación, lograron ser competitivas y posicionarse en el mercado nacional, consiguiendo actualmente un sitio importante en su rubro e incluso consiguieron proyectar sus actividades en el exterior, a través de la cual se obtienen los siguientes beneficios (CEPRIT, 2013)

Beneficios societarios Sin perjuicio de que la microempresa no está obligada a constituirse como persona jurídica, pudiendo ser conducida por su propietario persona individual (CEPRIT, 2013)

Beneficios laborales El artículo 41º del Decreto Supremo N° 007-2008-TR - 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, crea el Régimen Laboral Especial para la MYPE, dirigido a fomentar su formalización y desarrollo, así como a mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas. (CEPRIT, 2013)

Beneficios tributarios El Decreto Supremo N° 007-2008-TR - 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, en su artículo 36° establece que “el régimen tributario facilita la tributación de las MYPE y permite que un mayor número de contribuyentes se incorpore a la formalidad”. (CEPRIT, 2013)

Beneficios financieros. Las MYPE son beneficiarias de la Ley N° 29152 - Ley que establece la implementación y el funcionamiento del Fondo de Investigación y Desarrollo para la Competitividad (FIDECOM) (CEPRIT, 2013)

Beneficios en las contrataciones públicas La actividad del Estado no solo se limita a buscar que una entidad satisfaga una necesidad de bienes, servicios u obras, en condiciones óptimas de calidad, precio y plazo; existen otras finalidades e intereses involucrados en las compras del Estado que merecen tan igual o mayor interés que la pura satisfacción de la necesidad concreta de una entidad pública. Interesa pues, reparar que con dichas transacciones, el mismo Estado genere oportunidades de negocio, iniciativa empresarial, incremento del empleo sostenible en los sectores más necesitados del país, aumento de capacidad adquisitiva de la población. (CEPRIT, 2013)

2.3. Definición de términos básicos

LEY MYPES

DEFINICION DE LAS MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA (MYPES)

No hay unidad de criterio con respecto a la definición de la micro y pequeña empresa, pues las definiciones que se adoptan varían según sea el tipo de enfoque.

Algunos especialistas destacan la importancia del volumen de ventas, el capital social, el número de personas ocupadas, el valor de la producción o el de los activos para definirla. Otros toman como referencia el criterio económico- tecnológico (pequeña empresa precaria de Subsistencia, pequeña empresa productiva más consolidada y orientada hacia el mercado formal o la pequeña unidad productiva con alta tecnología).

Por otro lado, también existe el criterio de utilizar la densidad de capital para definir los diferentes tamaños de la micro y pequeña empresa. La densidad de capital relaciona el valor de los activos fijos con el número de trabajadores del establecimiento. Mucho se recurre a este indicador para calcular la inversión necesaria para crear puestos de trabajo en la pequeña empresa.

Según El Artículo 4º de la Ley MYPE, establece el concepto de Micro y Pequeña Empresa, a la letra dice:

Es la unidad económica constituidas por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividad de extracción, transformación, proporción, comercialización de bienes o prestaciones de servicio.

Un estudio realizado por la organización internacional del trabajo (OIT) en setenta y cinco países encontró más de cincuenta definiciones distintas sobre micro y pequeña empresa. Los criterios utilizados son muy variados, desde considerar la cantidad de trabajadores o el tipo de gestión, el volumen de ventas o los índices de consumo de energía hasta incluso el nivel tecnológico, por citar los más usuales.

La OIT, en su informe sobre fomento de las pequeñas y medianas empresas, presentado en la 72ª reunión de la conferencia internacional del trabajo, realizada en Ginebra, define de manera amplia a las pequeñas y medianas empresas pues considerar como tales, tanto a empresas modernas, con no más de cincuenta trabajadores, como a empresas familiares en la cual laboran tres o cuatro de sus miembros, inclusive a los trabajadores autónomos del sector no estructurado de la economía (informales).

ASPECTOS LABORALES

- Noción general de los beneficios sociales del trabajador
- Concepto

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal.

Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de

su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa.

Si bien es cierto la legislación no define el concepto de beneficios social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena.

- La ley de seguridad y salud en el trabajo

Fue creada teniendo como objetivo principal promover una cultura de prevención de riesgos laborales en todo el país.

Para lograr esa meta, esta ley cuenta con el deber de prevención de los empleadores, así como el rol de fiscalización y control del estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes a través del dialogo social continuo, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia. Cabe destacar que el ente fiscalizador es el ministerio de trabajo y promoción del empleo.

El concepto de salud es definido por la Constitución de 1946 de la Organización Mundial de la Salud como el caso de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social)

El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque con el mismo las personas conseguimos una serie de aspectos positivos y favorables para la misma. Por ejemplo con el salario que se percibe

se pueden adquirir los bienes necesarios para la manutención y bienestar general.

En el trabajo las personas desarrollan una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto. Mediante el trabajo también se desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas y el trabajo permite el aumento de la autoestima porque permite a las personas sentirse útiles a la sociedad.

- El seguro de vida

Es una obligación económica que contrae el empleador a favor de los beneficios de los trabajadores para cubrir las contingencias que se deriven del fallecimiento o invalidez permanente de estos. Está regulado por la ley de consolidación de beneficios sociales (decreto legislativo n° 688 del 05.11.1991). en ese sentido, no nos encontramos ante un concepto remunerativo en la medida que este beneficio tiene por finalidad indemnizar a los familiares directos del trabajador que fallece durante la relación laboral o a los propios trabajadores si quedaran en invalidez permanente o total dicho beneficio no es considerado como concepto remunerativo para los trabajadores.

El trabajador empleado u obrero tiene derecho a dicho seguro una vez cumplidos los cuatro años laborando en la empresa, sean estos interrumpidos o acumulados, sin embargo el empleador tiene la facultad de detonar el seguro a partir de los tres meses de servicios del trabajador. El seguro de vida es contratado por el empleador, el cual debe pagar una prima mensual la cual se determina en función

de la remuneración del trabajo y su categoría de empleado u obrero.

- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

Es el seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales creado por la Ley 26790 (de Modernización de la Seguridad Social en Salud), que reemplaza al seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (SEGATEP) de la Ley 18846 (derogada) que amparaba exclusivamente a los trabajadores obreros y era administrado por el IPSS, ahora EsSalud, y se rige de acuerdo a las Normas Técnicas del D.S. 003-98-SA del 14 de Abril de 1998. Otorga coberturas por accidentes de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores, empleados y obreros y que laboran en un centro de trabajo de alto riesgo, de las actividades que se detallan en el Anexo 5 del mencionado Decreto Supremo.

Están amparados bajo el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo la totalidad de trabajadores del centro de trabajo de riesgo, determinado como tal por ley, en el cual se desarrollan las actividades de riesgo, sean empleados u obreros, temporales o permanentes.

Actividades comprendidas dentro del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

Todas las empresas que desarrollan alguna de las actividades indicadas a continuación están obligadas a contratar este seguro:

- | | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Pesca • Producción de Petróleo Crudo y Gas Natural • Extracción de Minerales Metálicos • Extracción de Otros Minerales (No metálicos) • Elaboración de Productos del Tabaco • Fabricación de Textiles • Industrias del Cuero y Afines • Industrias de Madera, Productos de Madera y Corcho | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fabricación de Otros Productos Químicos 2. Fabricación de Sustancias Químicas Industriales 2 3. Construcción 3 4. Refinerías de Petróleo 5. Fabricación de Productos derivados del Petróleo y Carbón 6. Fabricación de Productos Plásticos 7. Fabricación de Vidrio y Productos de Vidrio 8. Periodistas y Camarografía | <ul style="list-style-type: none"> • Fabricación de Otros Productos Minerales No Metales • Industria Básica de Hierro y Acero • Fabricación de Productos Metálicos 3 • Construcción de Maquinarias • Electricidad, gas y vapor • Transporte Aéreo • Servicios Odontológicos, Sanitarios y Veterinaria |
|---|---|--|

Derechos laborales: El Derecho laboral (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena

Empleador: En un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

Empresa: Es una organización económica donde se combinan los factores productivos para generar los bienes y servicios que una sociedad necesita para poder satisfacer sus necesidades, por lo que se convierte en el eje de la producción.

OTRAS DEFINICIONES

Definición de empresa industrial:

De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española (RAE), el adjetivo industrial se refiere a aquello que es perteneciente o relativo a la industria. El término también permite nombrar a la persona que es dueña de una fábrica o que vive del ejercicio de las actividades industriales.

Se conoce como industria (del latín industria) al conjunto de las operaciones que se llevan a cabo con la intención de obtener, transformar o transportar productos naturales. Las empresas industriales se encargan de transformar la materia de prima en un tipo de producto que se conoce como manufactura.

Definición de envases de plástico:

“plástico” proviene de PLASTIKOS palabra griega que significa susceptible de ser modelado o moldeado.

Quizá la mejor manera de caracterizar los plásticos es describir un número de cualidades que tienen en común, eliminando de esta forma los materiales que tienen:

- Los plásticos se llaman así porque en alguna etapa de su fabricación o de su utilización tienen propiedades plásticas. Pueden ser plásticos solo una vez, o pueden ser tantas veces como quiera. Sin embargo, esta propiedad no basta para distinguir a los plásticos de otros materiales. El vidrio y el hormigón pueden tener, un comportamiento análogo, pero no son, plásticos.

- Los plásticos son materiales orgánicos: esto es, basados en la química del carbono. Esto elimina materiales como el hormigón y el cristal, pero no excluye el asfalto, que no está clasificado como plástico.
- Los plásticos son materiales sintéticos, productos de la industria química, que convierte materias primas en formas nuevas y radicalmente diferentes. Esto elimina materiales naturales tales como asfalto y la laca, pero no excluye las ceras sintéticas.
- Los plásticos son polímeros de elevado peso molecular; esto es, son moléculas gigantes por numerosas unidades repetidas combinadas en agregados muy grandes.

Los primeros plásticos, como el celuloide o la galalita, partían de polímeros a los que se añadían sustancias plastificantes. El proceso que condujo a los plásticos modernos fue la sintetización: partir de monómeros o moléculas sencillas para polímeros mediante una reacción química polimerizante.

Los resultados alcanzados por los primeros plásticos incentivaron a los químicos y a la industria a buscar otras moléculas sencillas que pudieran alcanzarse para crear polímeros. En la década de los 30, químicos ingleses descubrieron que el gas etileno polimerizaba bajo la acción del calor y la presión, formando un termoplástico al que llamaron polietileno (PE).

Al reemplazar en etileno un átomo de hidrógeno por uno de cloruro se produjo el cloruro de polivinilo (PVC), un plástico duro y resistente al fuego. Al agregarles diversos aditivos se logra un material más blando, sustitutivo del caucho, comúnmente usado

para ropa impermeable, conocidos popularmente como teflón y usado para rodillos y sartenes antiadherentes.

Otro de los plásticos desarrollados en los años 30 en Alemania fue el polietileno (PE). También en esta época se crea la primera fibra artificial, el nylon. Su primer uso fue la fabricación de paracaídas para las fuerzas armadas estadounidenses durante la segunda guerra mundial, extendiéndose rápidamente a la industria textil en la fabricación de medias y otros tejidos combinados con algodón o lana.

Nacen en 1942 las melaminas, las resinas epoxi, el poliuretano y en 1952 el policarbonato.

La evolución ha sido muy rápida, hoy tenemos unos 50 materiales que con sus tipos, subtipos mezclas, etc. pueden llegar a ser unos 2000.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La aplicación de la ley MYPES influye significativamente a los trabajadores en sus beneficios laborales de las empresas industriales de envases de plástico.

2.4.2. Hipótesis específica

La seguridad del trabajador en las MYPES no se aplica en empresas industriales.

- El seguro de riesgo de los trabajadores no se aplica en

- Empresas industriales de envases de plástico.
- El seguro de vida no es otorgado a los trabajadores en las empresas industriales de envases de plástico.

2.5. Operacionalización de variables

Tabla 1 Variable Independiente

DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES	FACTOR	INDICADOR	REACTIVO
APLICACIÓN DE LA LEY MYPES poner el interés e intensidad que se dedica la evaluación de la ley MYPES (micro y pequeña empresa), en las empresas que se trabaja	LA LEY MYPES	Es una norma jurídica que tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad	1. Aplica según ley MYPES La normatividad de seguridad y salud en la empresa
			2. Aplica según ley MYPES La normatividad de seguro de vida
			3. Aplica según ley MYPES La normatividad de seguro complementario de trabajo de riesgo

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2 Variable Dependiente

DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES	FACTOR	INDICADOR	REACTIVO
BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES todas aquellas prestaciones otorgadas según ley corresponden por el empleador, esto es, que están ordenadas por la legislación laboral	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Bienestar físico, mental y social	4. Entiendo de manera clara sobre la seguridad y salud en el trabajo
			5. La empresa les recuerda constantemente las normas de seguridad y salud en el trabajo
			6. La empresa imparte constantemente capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo
			7. Conoce los tipos de seguridad para cada área
			8. Se revisan que los trabajadores porten el equipo de seguridad adecuado
			9. Cuenta con el equipo de seguridad adecuado por parte de la empresa
	SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO	Es el seguro por accidentes de trabajo	10. Seguiría el protocolo de seguridad adecuadamente
			11. Entiendo de manera clara sobre que es un seguro complementario de trabajo de riesgo
			12. Le dan a conocer que la empresa está en las actividades comprendidas dentro del seguro complementario de trabajo de riesgo
			13. Entiendo bien sobre el beneficio del seguro complementario de trabajo de riesgo
			14. La labor que desempeña en la empresa es un trabajo de riesgo
	SEGURO DE VIDA	Es una obligación económica que contrae el empleador a favor de los beneficios de los trabajadores	15. Aporta el empleador el pago por SCTR
			16. Entiendo bien sobre los beneficios del seguro de vida
			17. Para usted es importante el seguro de vida
			18. En su trabajo le dan seguro de vida
			19. Bonificaría al bienestar de su familia con el seguro de vida
			20. El empleador está obligado al aporte del seguro de vida

Fuente: Elaboración propia

3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación se realizará bajo un enfoque cualitativo, debido a que tiene como meta describir y explicar los fenómenos asociados a los beneficios laborales, y la relación entre sus factores y las variables ocupacionales.

El tipo de investigación es descriptivo correlacional porque determinará el grado de relación que existe entre los factores de las MYPES y los beneficios laborales.

3.2. Nivel de investigación

En la presente investigación se tomó el nivel relacional ya que no son estudios de causa y efecto; solo demuestra dependencia probabilística entre eventos.

3.3. Diseño de investigación

Se eligió el diseño no experimental transeccional descriptivo correlacional por que no se aplicará un estímulo a la muestra ni se manipulará debidamente las variables, solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlo. Además se recolectarán las observaciones en un momento único en el tiempo para la descripción de las variables y sus relaciones.

3.4. Método de investigación

EL método que se utilizó en esta investigación es:

Teórico-Inductivo, ya que se investiga un fenómeno ya producido, observándolo para comprobar las características propias del hecho; primero de una manera particular, para luego generalizarla y obtener soluciones a problemas que presenten igual característica.

Empírico- Observación, porque mediante la observación se pudo determinar cuáles son los factores o variables que serán considerados en el estudio.

3.5. Población y muestra del estudio

3.5.1. Población

La población del estudio está conformada por los trabajadores dependientes de las empresas industriales de envases de plástico del distrito de Tacna.

De acuerdo a la información brinda se clasifican en:

SUJETOS DE ESTUDIO	CANTIDAD
TRABAJADORES DE LA EMPRESA A	9
TRABAJADORES DE LA EMPRESA B	9

Fuente: Elaboración propia

3.5.2. Muestra

Las encuestas estarán conformadas por el 100% de la población de las empresas industriales de envases de plástico.

La muestra estará conformada de la siguiente manera:

EMPRESAS	CANTIDAD
EMPRESA A	9
EMPRESA B	9

Fuente: Elaboración propia

3.6. Técnicas e instrumentos de investigación

3.6.1. Técnicas

Encuesta

3.6.2. Instrumentos

Cuestionario de encuesta

3.7. Ámbito de la investigación

El desarrollo de la presente investigación se realizará en el departamento de Tacna, distrito Tacna, y a todas las empresas industriales de envases de plástico de Tacna.

3.8. Procesamiento y análisis de información

- Procesamiento de información

En la presente investigación los datos obtenidos se presentan y analizan mediante cuadros estadísticos y gráficos. Utilizando el programa Microsoft Excel y se analizó los datos dando su correspondiente interpretación.

- Análisis de información

En cuanto a la información que se obtenga según la aplicación de la encuesta a la muestra, se procedió a realizar un análisis y resumen de los indicadores que competen a mi investigación.

4. CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación se presentan los cuadros estadísticos que contienen los resultados obtenidos de la encuesta realizada a las empresas industriales de envases de plástico en Tacna.

Los datos obtenidos constituyen la base fundamental para el conocimiento a fondo de la problemática planteada y de esta manera dar a conocer al empleado laboral en dichas empresas de envases sus beneficios que deben percibir según ley.

4.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros

4.1.1. TABLAS ESTADISTICOS SEGÚN ENCUESTA AL EMPLEADOR

Tabla 3 Aplicación de la Ley MYPES

EMPRESA	SIEMPRE	
	Recuento	% del total
EMPRESA ENVASES DEL SUR	2	50%
EMPRESA PALU	2	50%
Total	4	100%

Fuente: Elaboración propia

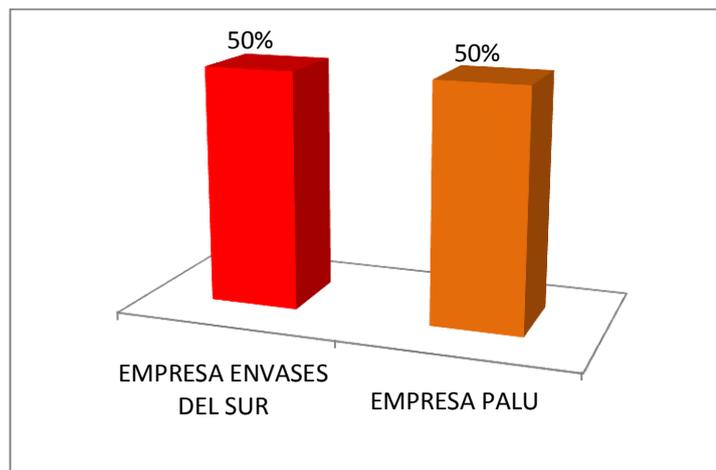


Figura 1 Aplicación de la Ley MYPES

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según la tabla y la figura número uno se observa que en un 100% de los pobladores responden siempre, aplican la ley MYPES.

Interpretación: Los resultados indican que las dos empresas de envases de plástico aplican la ley MYPES.

4.1.2. TABLAS ESTADISTICOS SEGÚN ENCUESTA A LOS TRABAJADORES

Tabla 4 La empresa aplica según Ley la Seguridad y Salud

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	4	29
MUY POCAS VECES	2	14
ALGUNAS VECES	7	50
SIEMPRE	1	7
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

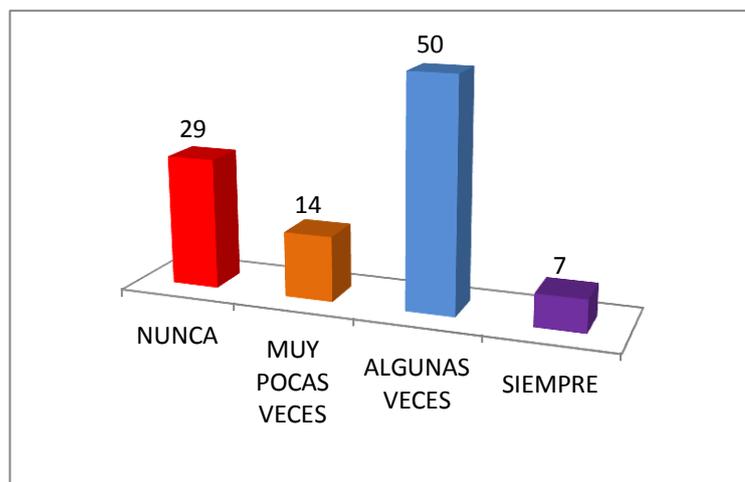


Figura 2 La empresa aplica según Ley la seguridad y salud

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según la tabla y la figura número dos se observa que en un 50% de los pobladores responden algunas veces, 29% responden nunca, 14% muy pocas veces y 7% siempre, mencionan que la empresa aplica según ley la seguridad y salud.

Interpretación: Los resultados indican que la mayor parte de los empleados mencionan que la empresa algunas veces aplica según ley la seguridad y salud.

Tabla 5 La empresa aplica según Ley el Seguro de Vida

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	1	7
MUY POCAS VECES	6	43
ALGUNAS VECES	1	7
CASI SIEMPRE	6	43
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

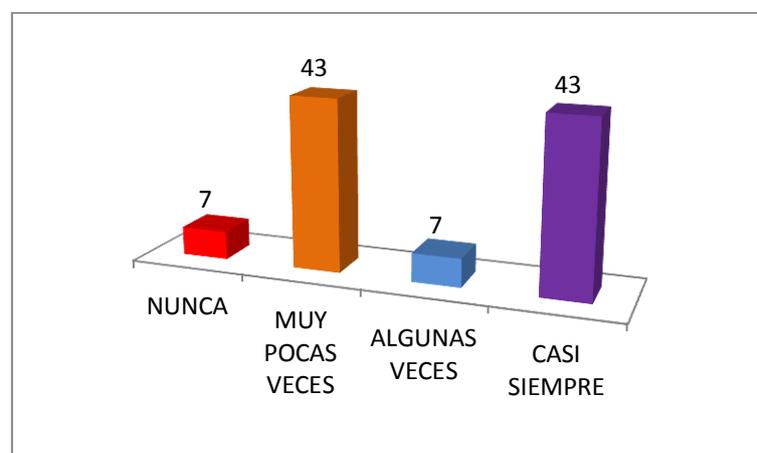


Figura 3 La empresa aplica según Ley el Seguro de Vida

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según la tabla y la figura número tres se observa que en un 43% de los pobladores responden a muy pocas veces y casi siempre, el 7% responden algunas veces y nunca, la empresa aplica según ley el seguro de vida.

Interpretación: Los resultados indican que la mayor parte de los empleados mencionan muy pocas veces ya que una de las empresas no toma conciencia de la labor que desempeña y sin embargo en la otra empresa hace mención en gran mayoría casi siempre. Mientras que en su minoría mencionan nunca y algunas veces la empresa aplica según ley el seguro de vida.

Tabla 6 La empresa aplica según Ley el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

	Frecuencia	Porcentaje
MUY POCAS VECES	1	7
ALGUNAS VECES	8	57
CASI SIEMPRE	5	36
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

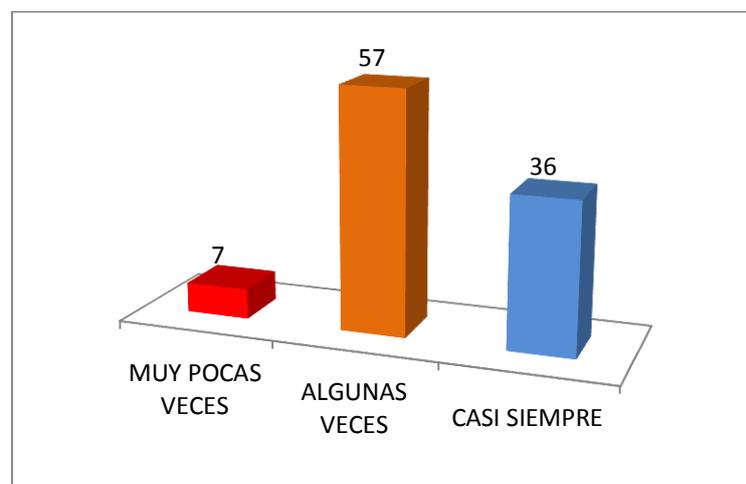


Figura 4 La empresa aplica según Ley el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según la tabla y la figura número cuatro se observa que en un 57% de los pobladores responden algunas veces, 36% dicen casi siempre y 7% muy pocas veces, la empresa aplica según ley el seguro complementario de trabajo de riesgo.

Interpretación: Los resultados indican que la mayor parte de los empleados mencionan algunas veces ya que una de las empresas no toma conciencia de la labor que desempeña y sin embargo por otra parte se menciona casi siempre. Mientras que en su minoría mencionan muy pocas veces la empresa aplica según ley el seguro complementario de trabajo de riesgo.

Tabla 7 Entiendo de manera clara sobre la Seguridad y Salud

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	2	14
MUY POCAS VECES	3	21
ALGUNAS VECES	4	29
CASI SIEMPRE	4	29
SIEMPRE	1	7
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

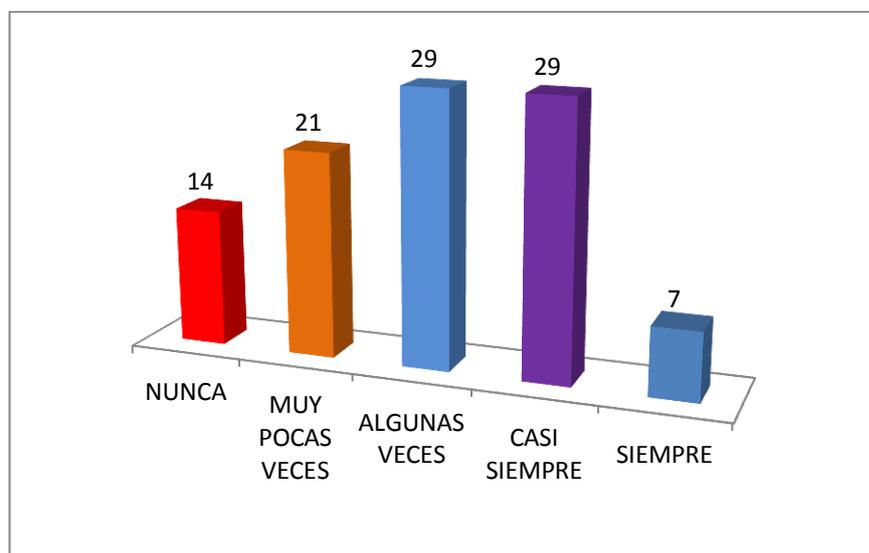


Figura 5 Entiendo de manera clara sobre la Seguridad y Salud

Fuente: Elaboración propia

Análisis: De la población encuestada un 29% opina que casi siempre y algunas veces entienden de manera clara sobre la seguridad y salud, un 21% muy pocas veces, el 7% responden siempre entienden de manera clara sobre las seguridad y salud.

Interpretación: Los resultados indican que la mayor parte de los empleados entienden de seguridad y salud, muy pocas veces y nunca entienden más o menos sin embargo en su minoría siempre entiende de manera clara .

Tabla 8 La empresa les recuerda constantemente las normas de seguridad

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	1	7
MUY POCAS VECES	4	29
ALGUNAS VECES	8	57
CASI SIEMPRE	1	7
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

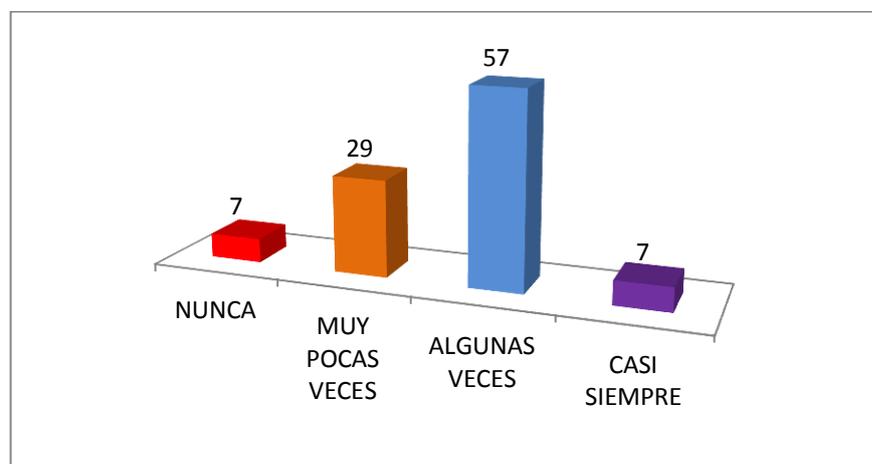


Figura 6 La empresa les recuerda constantemente las normas de seguridad

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Podemos observar que el 57% de la población contestó algunas veces la empresa les recuerda las normas de seguridad y el 29% muy pocas veces, 7% nunca les hace recuerdo de las normas de seguridad.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos la mayoría de los encuestados considera que la empresa solo algunas veces, les hace recuerdo de la seguridad esto debido a que solo se les hace recuerdo cuando ocurre un accidente laboral ya sea en producción o en otras áreas.

Tabla 9 La empresa imparte constantemente capacitaciones de seguridad

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	4	29
MUY POCAS VECES	3	21
ALGUNAS VECES	7	50
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

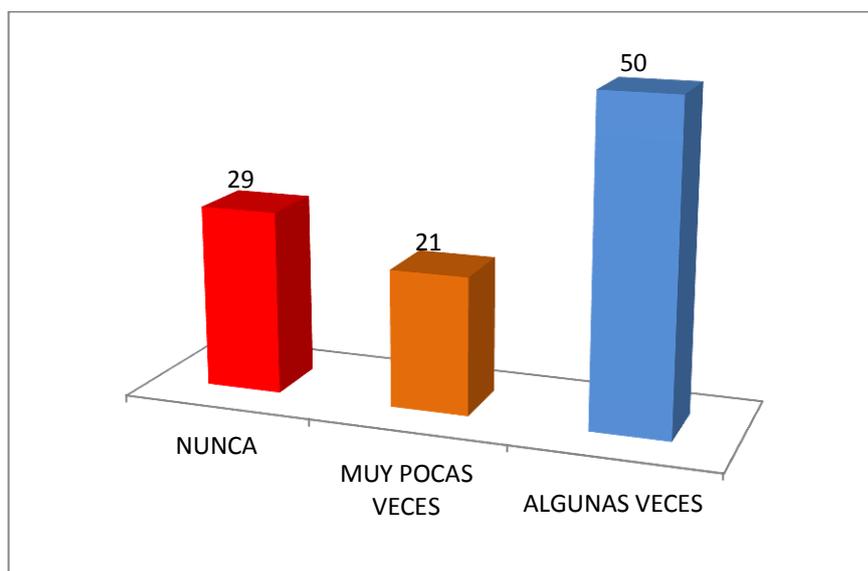


Figura 7 La empresa imparte constantemente capacitaciones de seguridad

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según la tabla y la figura número siete se observa que en un 50% de los pobladores responden algunas veces, muy pocas veces en un 21% y en un 29% nunca, la empresa imparte constantemente capacitaciones de seguridad.

Interpretación: Podemos mencionar que en la mayoría de los encuetados no reciben adecuadamente capacitaciones de seguridad, muchas veces sucede esto ya que no consideran de riesgo ya que la labor que realizan solo lo hace la máquina y según normas no es así.

Tabla 10 Conoce los tipos de seguridad para cada área

	Frecuencia	Porcentaje
MUY POCAS VECES	7	50
ALGUNAS VECES	5	36
CASI SIEMPRE	1	7
SIEMPRE	1	7
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

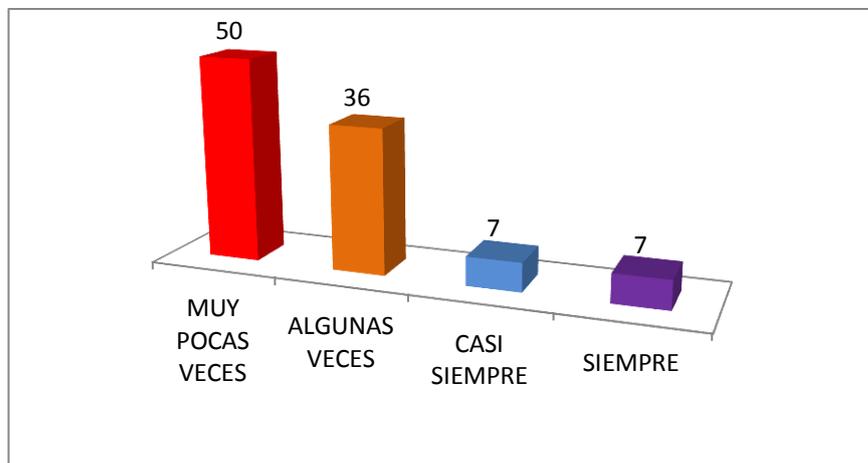


Figura 8 Conoce los tipos de seguridad para cada área

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según la tabla y la figura número ocho se observa que en un 50% de los empleados muy pocas veces, 36% algunas veces no conoce los tipos de seguridad para cada área, casi siempre y siempre en un 7% conoce los tipos de seguridad de cada área.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos podemos mencionar que en su mayoría muy poco conoce esto debido al nivel de grado de estudio o experiencia laboral.

Tabla 11 Se revisan que los trabajadores porten el equipo de seguridad adecuado

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	2	14
MUY POCAS VECES	2	14
ALGUNAS VECES	9	64
CASI SIEMPRE	1	7
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

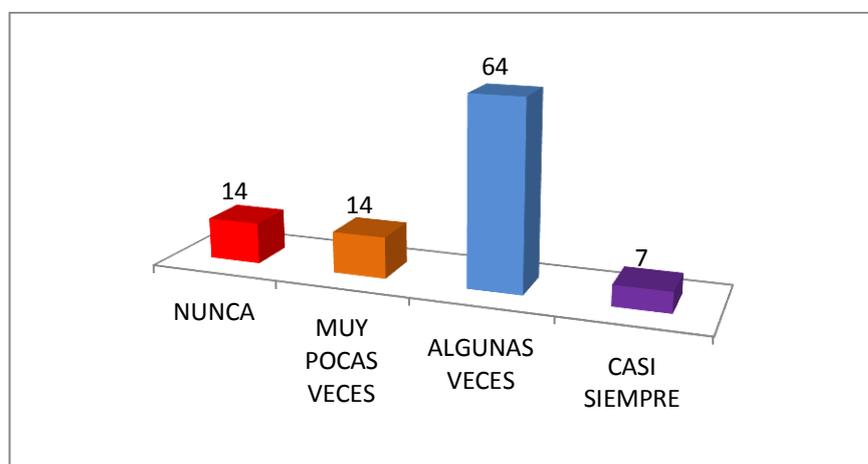


Figura 9 Se revisan que los trabajadores porten el equipo de seguridad adecuado

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según la tabla y la figura número nueve se observa que en un 64% de los empleados responden a algunas veces, 14% muy pocas veces y nunca y por último en un 7% casi siempre se revisan que los trabajadores porten el equipo de seguridad adecuado.

Interpretación: Los resultados indican que la mayor parte de los empleados solo son revisados algunas veces casi muy pocas veces y a veces casi ni se revisa ya que por el escaso personal y aglomeración de funciones no toman en cuenta la revisión de implementos de seguridad.

Tabla 12 Cuenta con el equipo de seguridad adecuado por parte de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	1	7
MUY POCAS VECES	5	36
ALGUNAS VECES	5	36
CASI SIEMPRE	3	21
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

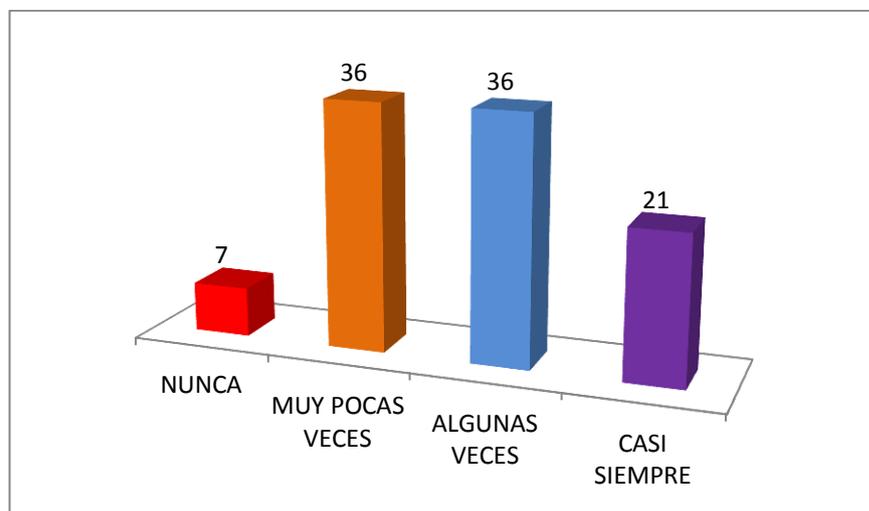


Figura 10 Cuenta con el equipo de seguridad adecuado por parte de la empresa

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según la tabla y la figura número 10 se observa que en un 36% de los empleados responden a muy pocas veces y algunas veces, el 21% responde casi siempre y 7% nunca cuentan con el equipo de seguridad adecuado por parte de la empresa.

Interpretación: Como se muestra en la encuesta a los empleados podemos observar que muy pocas veces y casi algunas veces la empresa brinda el equipo adecuado de seguridad, debido a desconocimiento de los implementos de seguridad para la elaboración de envases.

Tabla 13 Seguiría el protocolo de seguridad adecuadamente

	Frecuencia	Porcentaje
MUY POCAS VECES	1	7
ALGUNAS VECES	4	29
CASI SIEMPRE	8	57
SIEMPRE	1	7
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

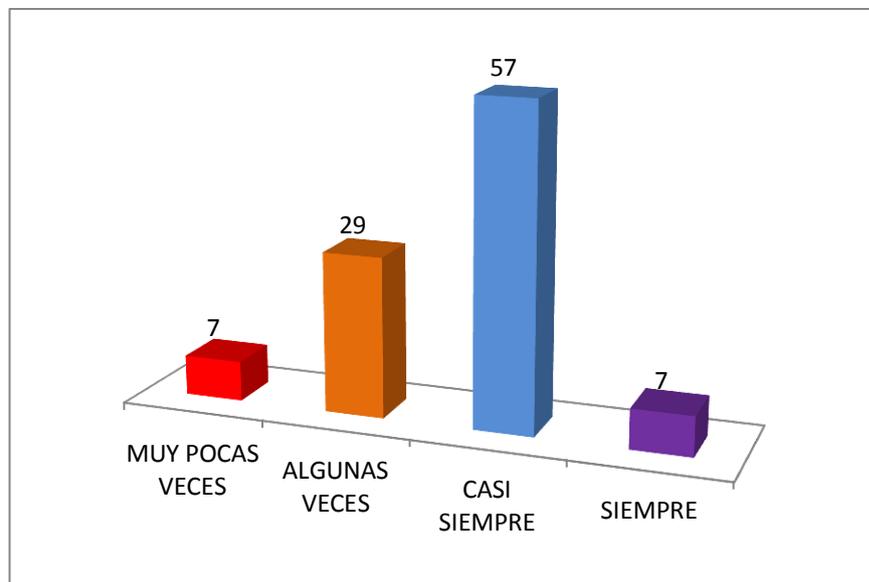


Figura 11 Seguiría el protocolo de seguridad adecuadamente

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según la tabla y la figura número once se observa que en un 57% de los pobladores responden a casi siempre, 29% algunas veces y un 7% responden a muy pocas veces y siempre seguirían el protocolo de seguridad adecuadamente.

Interpretación: Podemos mencionar que los empleados seguirían el protocolo de seguridad en su mayoría ya sea por salvaguardar su salud y la integridad de su familia, como también podemos mencionar que hay empleados que no tienen la costumbre de los implementos de seguridad que algunas veces cumpliría.

Tabla 14 Entiendo de manera clara sobre que es un trabajo de riesgo

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	4	29
MUY POCAS VECES	2	14
ALGUNAS VECES	5	36
CASI SIEMPRE	1	7
SIEMPRE	2	14
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

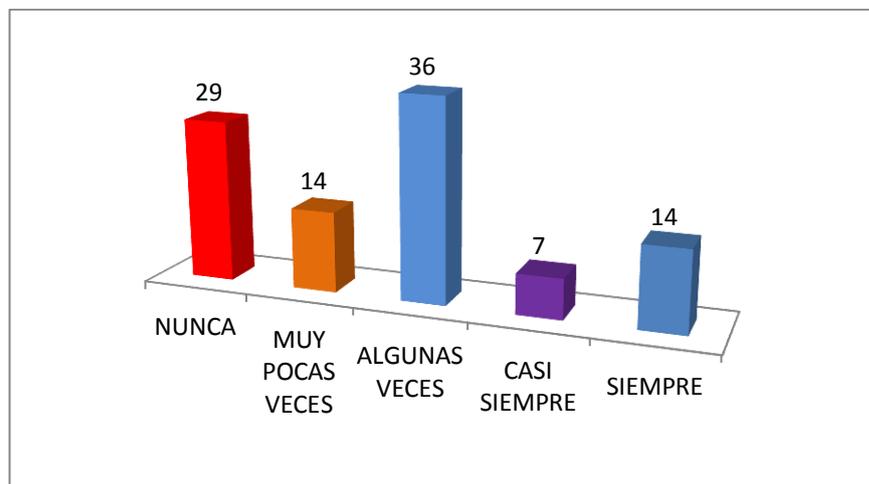


Figura 12 Entiendo de manera clara sobre que es trabajo de riesgo

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según el cuadro y el gráfico número doce se observa que en un 36% responden algunas veces, 14% muy pocas veces, 29% nunca, 7% casi siempre y 14% siempre entienden de manera clara sobre que es trabajo de riesgo.

Interpretación: Se puede observar que en su mayoría de los empleados entienden muy poco o algunas veces otros nada sobre que es un trabajo de riesgo.

Tabla 15 Le dan a conocer que la empresa está en las actividades comprendidas dentro del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	6	43
MUY POCAS VECES	5	36
ALGUNAS VECES	3	21
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

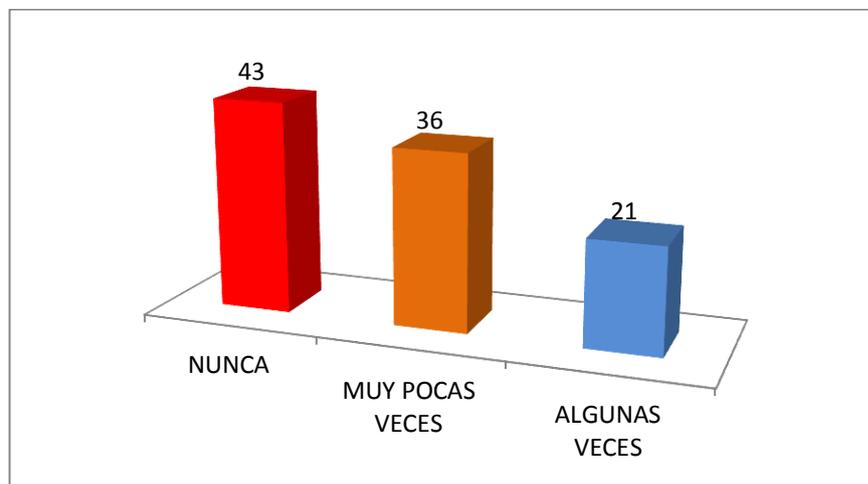


Figura 13 Le dan a conocer que la empresa está en las actividades dentro del seguro complementario de trabajo de riesgo

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según la tabla y la figura número trece se observa que en un 43% de los empleados responden en nunca, 36% muy pocas veces y un 21% algunas veces la empresa le da a conocer que se encuentra dentro del seguro complementario de trabajo de riesgo.

Interpretación: En los resultados encuestados a los empleados responden que en su mayoría no dan a conocer que la empresa están en las actividades dentro del seguro complementario de trabajo de riesgo.

Tabla 16 Entiendo bien sobre los beneficios del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	2	14
MUY POCAS VECES	7	50
ALGUNAS VECES	3	21
SIEMPRE	2	14
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

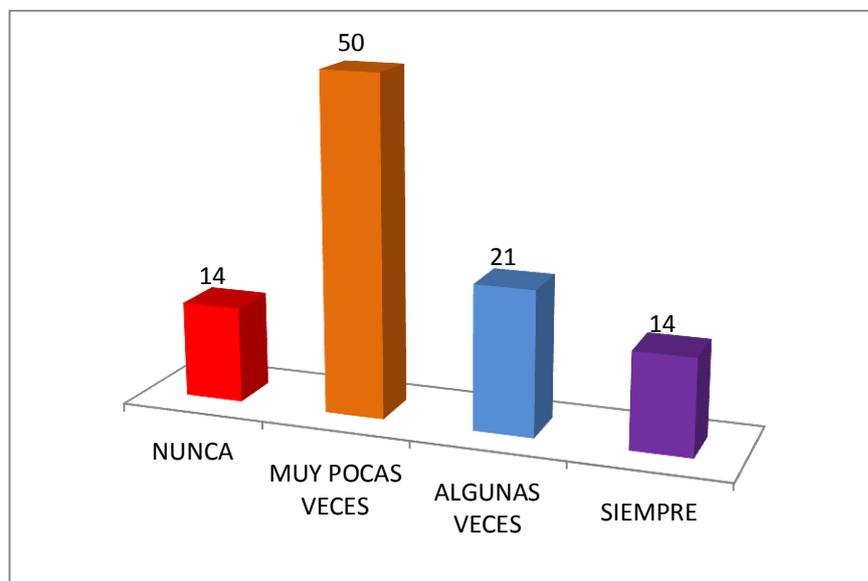


Figura 14 Entiendo bien sobre los beneficios del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según la tabla y la figura número catorce se observa que en un 50% de los encuestados responden a muy pocas veces, el 21% responden algunas veces y en un 14% respondieron a nunca y siempre entienden bien sobre los beneficios del SCTR.

Interpretación: Los empleados muy pocas veces entienden bien sobre los beneficios del SCTR y es por ese desconocimiento que no hacen el reclamo pertinente.

Tabla 17 La labor que desempeña en la empresa es un trabajo de riesgo

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	1	7
MUY POCAS VECES	1	7
ALGUNAS VECES	7	50
CASI SIEMPRE	5	36
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

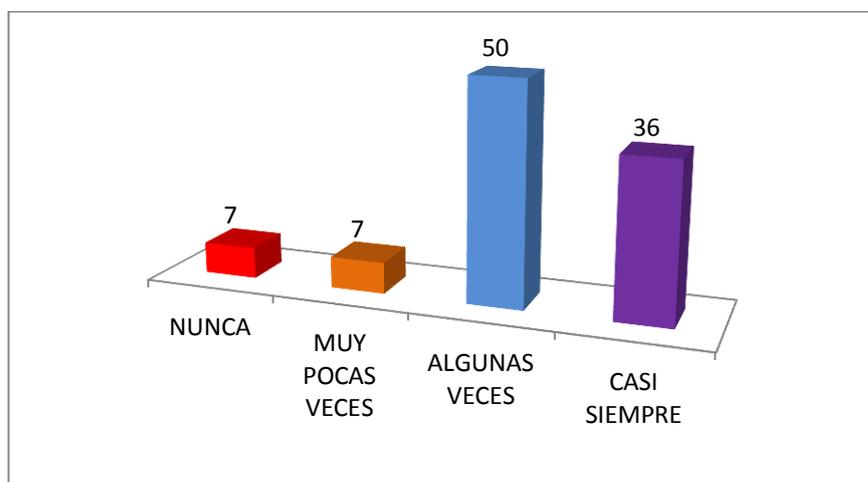


Figura 15 La labor que desempeña en la empresa es un trabajo de Riesgo

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según la tabla y la figura número quince se observa que en un 50% de los empleados responden algunas veces, 36% casi siempre y 7% muy pocas veces y nunca responden a que la labor que desempeña en la empresa es un trabajo de riesgo.

Interpretación: Los empleados responden en su mayoría que si desempeñan un trabajo de riesgo en la empresa.

Tabla 18 Aporta el Empleador el pago por SCTR

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	8	57
CASI SIEMPRE	4	29
SIEMPRE	2	14
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

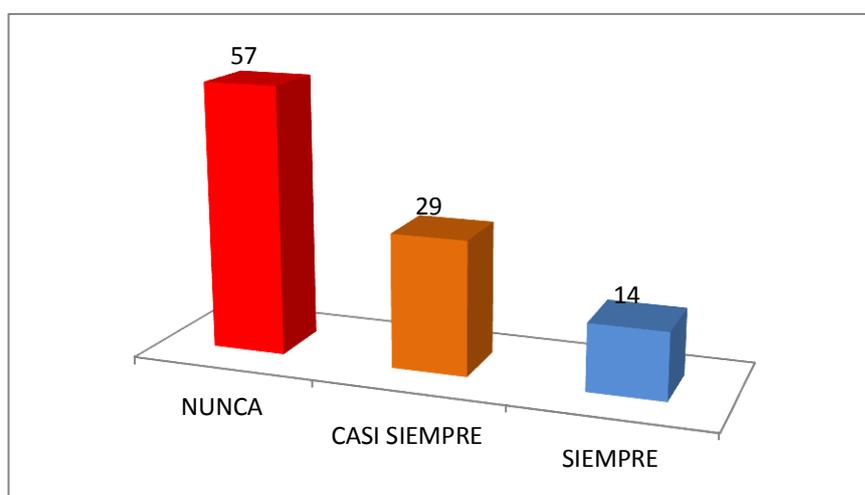


Figura 16 Aporta el empleador el pago por SCTR

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según la tabla y la figura número dieciséis se observa que en un 57% de los empleados responden nunca, 29% casi siempre y 14% siempre el empleador aporta el pago por SCTR.

Interpretación: Los encuestados que en su mayoría son del área de producción no tienen el SCTR esto es por desconocimiento de del trabajador ya que como se vio anteriormente se mencionó desconocen los beneficios del SCTR.

Tabla 19 Entiendo bien sobre los Beneficios del Seguro de Vida

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	2	14
MUY POCAS VECES	3	21
ALGUNAS VECES	5	36
CASI SIEMPRE	1	7
SIEMPRE	3	21
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

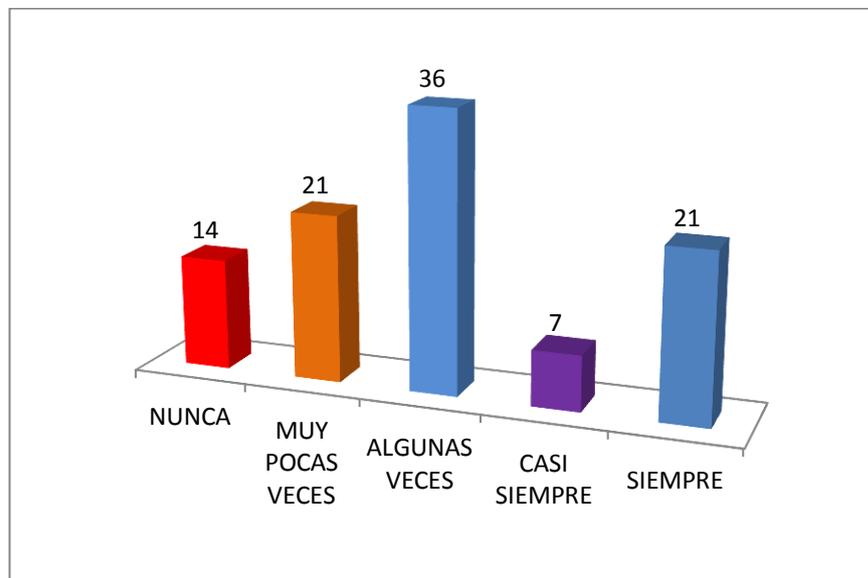


Figura 17 Entiendo bien sobre los beneficios del seguro de vida

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según el cuadro y el gráfico número diecisiete se observa que en un 36% de los empleados responden algunas veces, 21% muy pocas veces y siempre, 14% nunca y 7% casi siempre entienden bien sobre los beneficios del seguro de vida.

Interpretación: aquí nos podemos dar cuenta que en la gran mayoría de los encuestados no tienen claro el entendimiento sobre los beneficios del seguro de vida.

Tabla 20 Para usted es importante el Seguro de Vida

	Frecuencia	Porcentaje
ALGUNAS VECES	3	21
CASI SIEMPRE	5	36
SIEMPRE	6	43
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

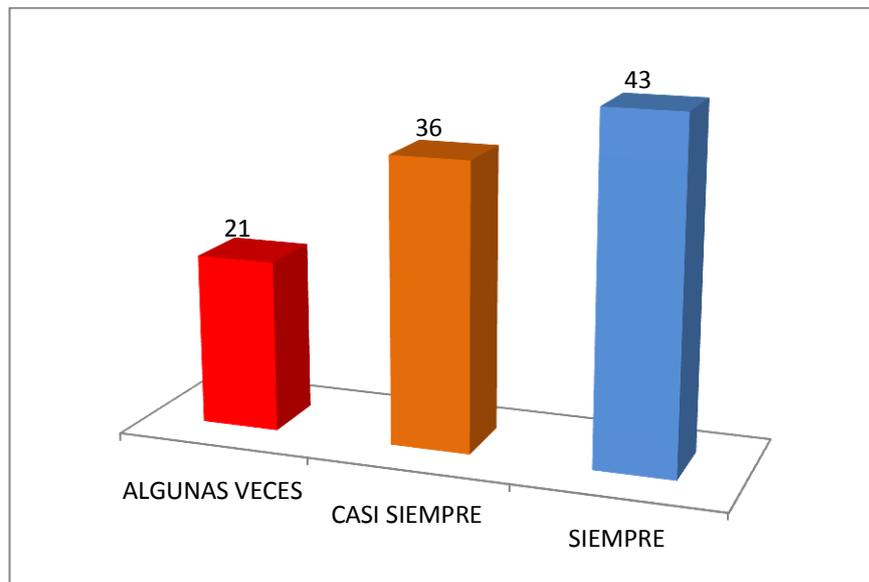


Figura 18 para usted es importante el seguro de vida

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según la tabla y la figura número dieciocho se observa que en un 43% de los empleados responden siempre, 36% casi siempre y 21% siempre algunas veces, responden a que si es importante el seguro de vida.

Interpretación: se denota que para los empleados en su mayoría es importante tener un seguro de vida

Tabla 21 En su trabajo le dan Seguro de Vida

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	8	57
CASI SIEMPRE	2	14
SIEMPRE	4	29
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

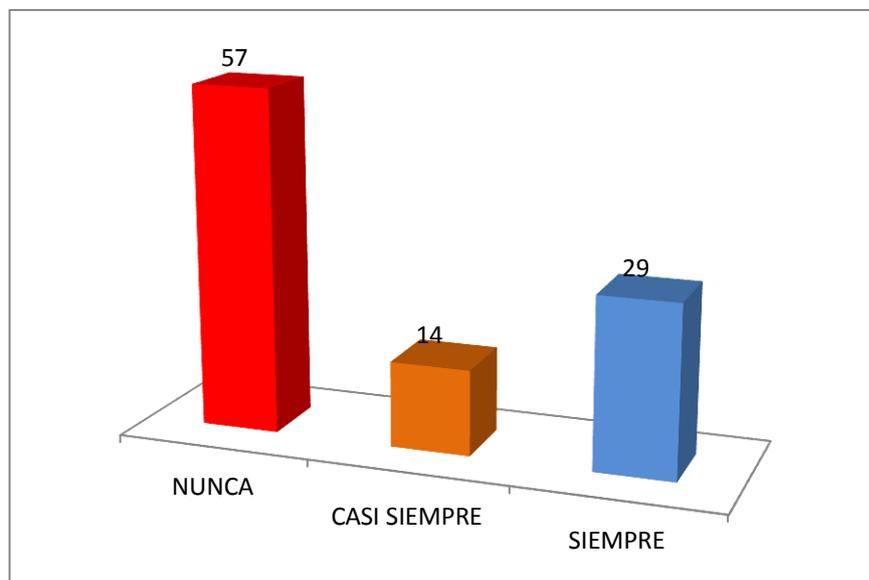


Figura 19 En su trabajo le dan seguro de vida

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según la tabla y la figura número dieciséis se observa que en un 57% de los empleados responden nunca, 29% casi siempre y 14% casi siempre el empleador aporta el pago por SCTR.

Interpretación: Los encuestados hacen mención que en su mayoría no tienen el seguro de vida.

Tabla 22 Bonificaría al bienestar de su familia con el Seguro de Vida

	Frecuencia	Porcentaje
ALGUNAS VECES	1	7
CASI SIEMPRE	7	50
SIEMPRE	6	43
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

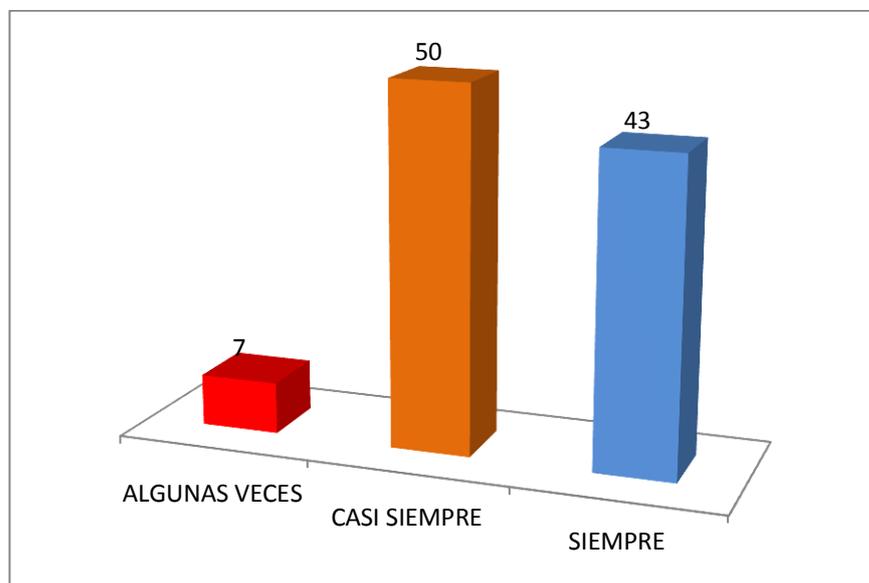


Figura 20 Bonificaría al bienestar de su familia con el seguro de vida

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según la tabla y la figura número veinte se observa que en un 50% de los empleados responden casi siempre, 43% siempre y 7% algunas veces, responden que bonificaría al bienestar de su familia con el seguro de vida.

Interpretación:

Los resultados indican que la mayor parte de los empleados mencionan que si bonificarían al bienestar de su familia con el seguro de vida.

Tabla 23 El empleador está obligado al aporte del Seguro de Vida

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	6	43
CASI SIEMPRE	3	21
SIEMPRE	5	36
Total	14	100

Fuente: Elaboración propia

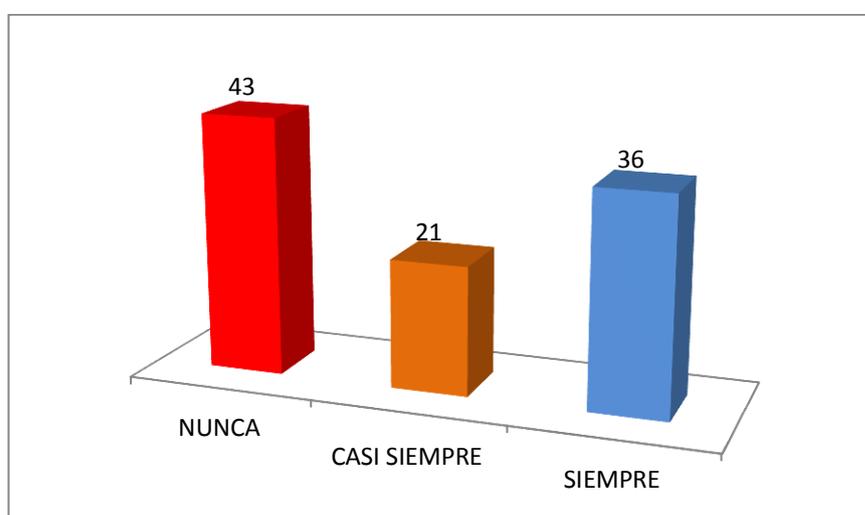


Figura 21 El empleador está obligado al aporte del seguro de vida

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Según la tabla y la figura número veinte y uno se observa que en un 43% de los empleados responden nunca, 21% casi siempre y 36% siempre el empleador está obligado al aporte del seguro de vida.

Interpretación: Los resultados indican que en su mayoría dicen que no están obligados al seguro de vida en cambio hay empleados que mencionan que deberían estar obligados al aporte del seguro de vida a todas las empresas industriales de envases de plástico.

4.2. Contraste de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General:

La aplicación de la ley MYPES influye significativamente a los trabajadores en sus beneficios laborales de las empresas industriales de envases de plástico.

Tabla 24 La aplicación de la ley MYPES en los beneficios laborales de las empresas industriales de envases de plásticos

APLICACIÓN DE LA LEY MYPES	BENEFICIO LABORAL				Total	
	NO		SI			
	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
ALGUNAS VECES	5	27.8%	2	11.1%	7	38.9%
CASI SIEMPRE	1	5.6%	4	22.2%	5	27.8%
MUY POCAS VECES	2	11.1%	0	0.0%	2	11.1%
SIEMPRE	0	0.0%	4	22.2%	4	22.2%
Total	8	44.4%	10	55.6%	18	100.0%

Fuente: Elaboración propia

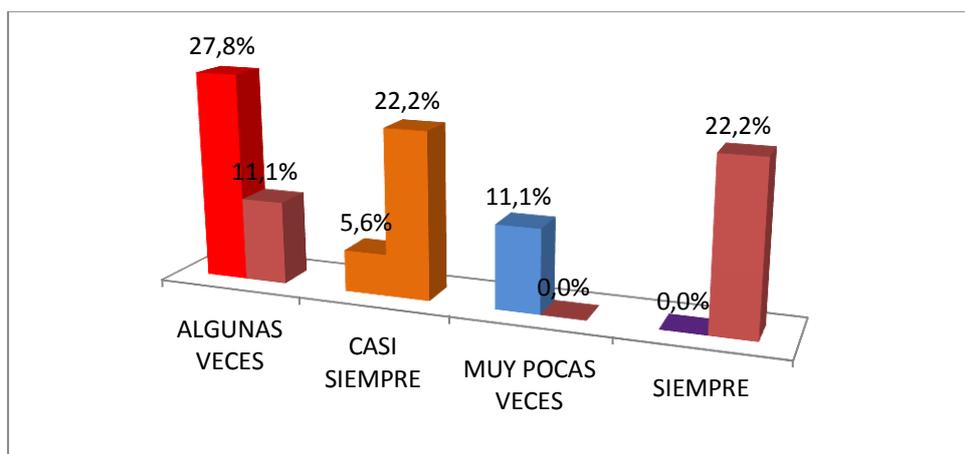


Figura 22 Influencia de la aplicación de la ley MYPES en los beneficios laborales de las empresas industriales de envases de plástico

Fuente: Elaboración propia

4.2.1.1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8,974 ^a	3	.030
Razón de verosimilitud	11.351	3	.010
N de casos válidos	18		

a. 8 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,89.

A. Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula

H_0 : No existe influencias significativas en la aplicación de la MYPES con los beneficios laborales

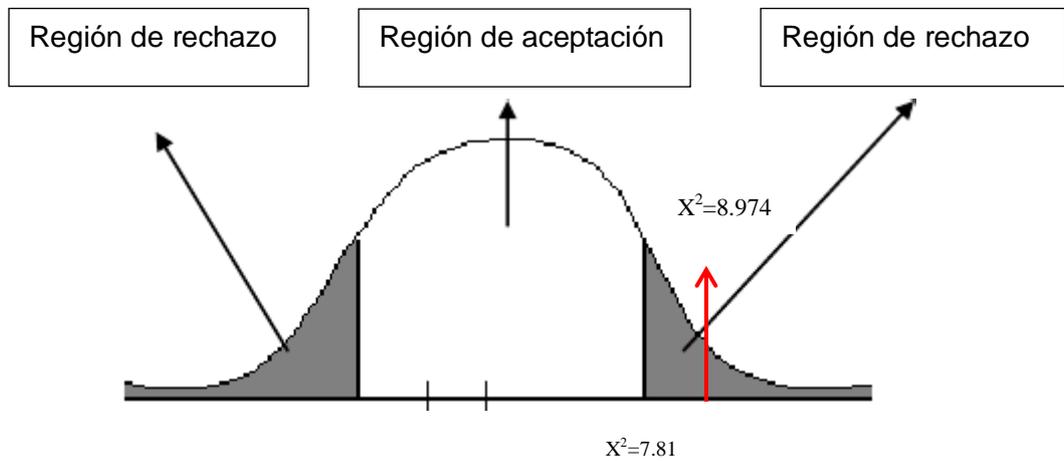
Hipótesis alterna

H_1 : Existen influencias significativas en la aplicación de la MYPES con los beneficios laborales

B. Nivel de significancia

Se ha elegido al 5% que equivale $\alpha = 0.05$ con un nivel de confianza al 95%

C. Región de aceptación



D. Conclusión

Vemos que el estadístico chi-cuadrado de Pearson toma un valor de 8,974, el cual en la distribución χ^2 con 3 grado de libertad (gl), tiene asociada una probabilidad (sig.asint.= significación asintótica) de 0.030. Puesto que esta probabilidad (denominada *nivel crítico* o *nivel de significación observado*) es muy pequeña, decimos rechazar la hipótesis nula y concluir que las variables *aplicación de la ley MYPES* y *beneficios laborales* están relacionados.

4.2.2. Hipótesis Específica:

La seguridad del trabajador en las MYPES no se aplica en empresas industriales

Tabla 25 Aplicación de la Ley MYPES y la seguridad del trabajador de las empresas industriales

APLICACION DE LA LEY MYPES	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO										Total	
	ADECUADO		ALGUNA		ALGUNAS VECES ADECUADO		MUY ADECUADO		POCO ADECUADO		Recuento	% del total
	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total		
ALGUNAS VECE	1	5.6%	1	5.6%	3	16.7%	0	0.0%	2	11.1%	7	38.9%
CASI SIEMPRE	4	22.2%	0	0.0%	1	5.6%	0	0.0%	0	0.0%	5	27.8%
MUY POCAS VECES	0	0.0%	0	0.0%	2	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	2	11.1%
SIEMPRE	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	22.2%	0	0.0%	4	22.2%
Total	5	27.8%	1	5.6%	6	33.3%	4	22.2%	2	11.1%	18	100.0%

Fuente: Elaboración propia

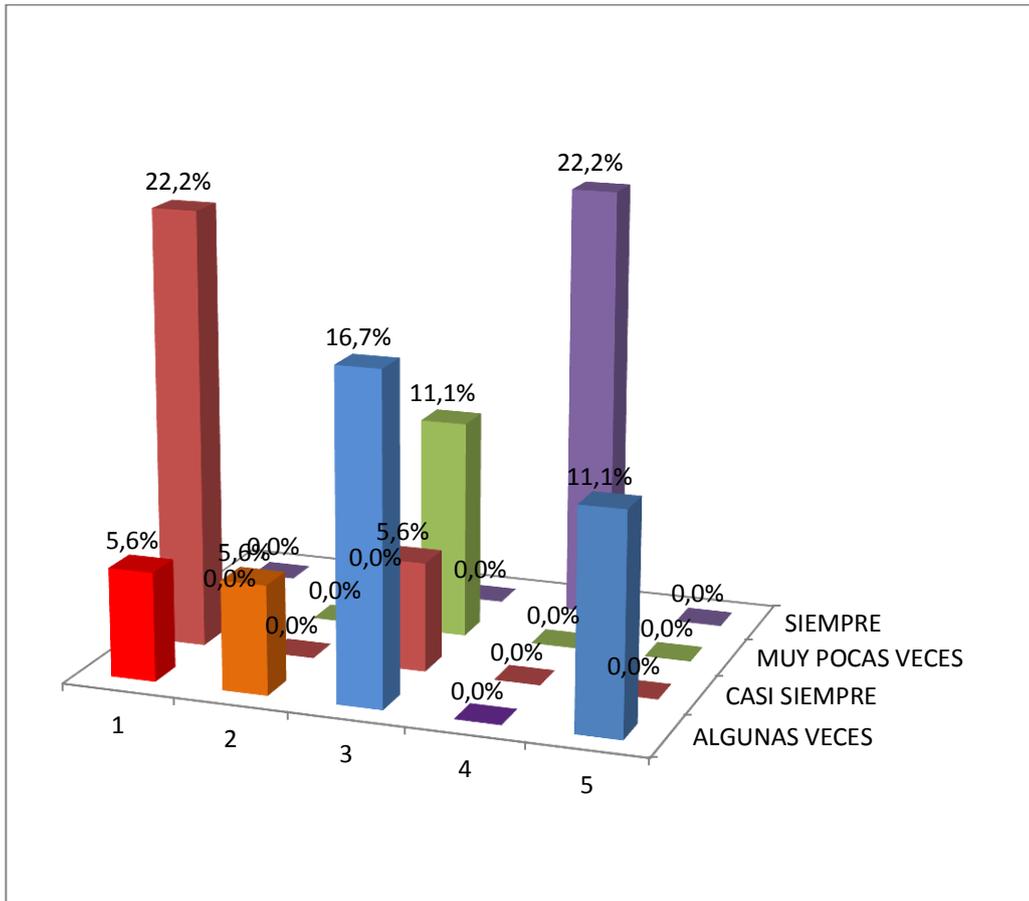


Figura 23 Aplicación de la ley MYPES y la seguridad del trabajador de las empresas industriales

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	30,206 ^a	12	.003
Razón de verosimilitud	29.712	12	.003
N de casos válidos	18		

a. 20 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,11.

A. Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula

H_0 : La seguridad del trabajador en las MYPES si se aplica en empresas industriales

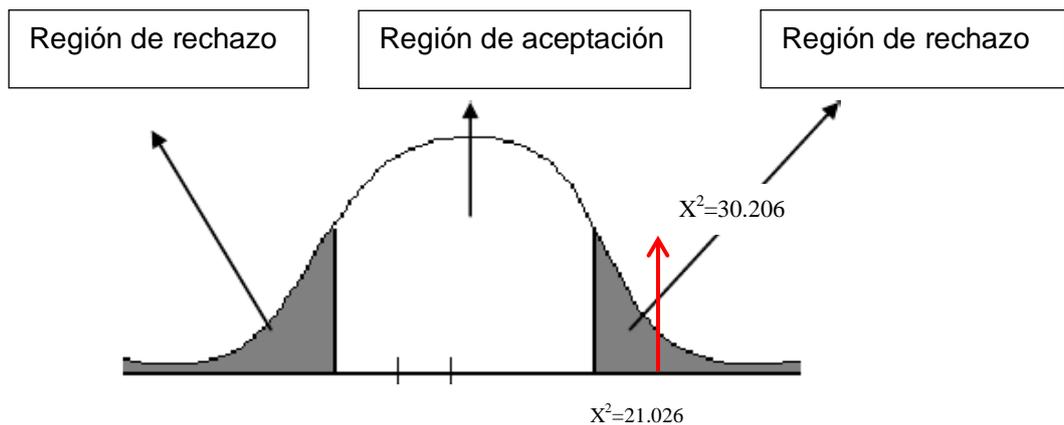
Hipótesis alterna

H_1 : La seguridad del trabajador en las MYPES no se aplica en empresas industriales.

B. Nivel de significancia

Se ha elegido al 5% que equivale $\alpha = 0.05$

C. Región de aceptación



D. Conclusión

Vemos que el estadístico chi-cuadrado de Pearson toma un valor de 30,206, el cual en la distribución χ^2 con 12 grado de libertad (gl), tiene asociada una probabilidad (sig.asint.= significación asintótica) de 0.0030. Puesto que esta probabilidad (denominada *nivel crítico* o *nivel de significación observado*) es muy pequeña, decimos rechazar la hipótesis nula y concluir que las variables *aplicación de la ley MYPES* y *el beneficio laboral de seguridad* están relacionados.

4.2.3. Hipótesis Específica:

El seguro de riesgo de los trabajadores no se aplica en empresas industriales de envases de plástico

Tabla 26 aplicación de la Ley MYPES y el seguro Complementario de Trabajo de Riesgo de los trabajadores de las empresas industriales

APLICACION DE LA LEY MYPES*SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO tabulación cruzada

APLICACION DE LA LEY MYPES	SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO								Total	
	ADECUADO		ALGUNAS VECES ADECUADO		NO ADECUADO		POCO ADECUADO		Recuento	% del total
	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total		
ALGUNAS VECE	0	0.0%	4	22.2%	1	5.6%	2	11.1%	7	38.9%
CASI SIEMPRE	2	11.1%	1	5.6%	2	11.1%	0	0.0%	5	27.8%
MUY POCAS VE SIEMPRE	0	0.0%	0	0.0%	1	5.6%	1	5.6%	2	11.1%
SIEMPRE	4	22.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	22.2%
Total	6	33.3%	5	27.8%	4	22.2%	3	16.7%	18	100.0%

Fuente: Elaboración propia

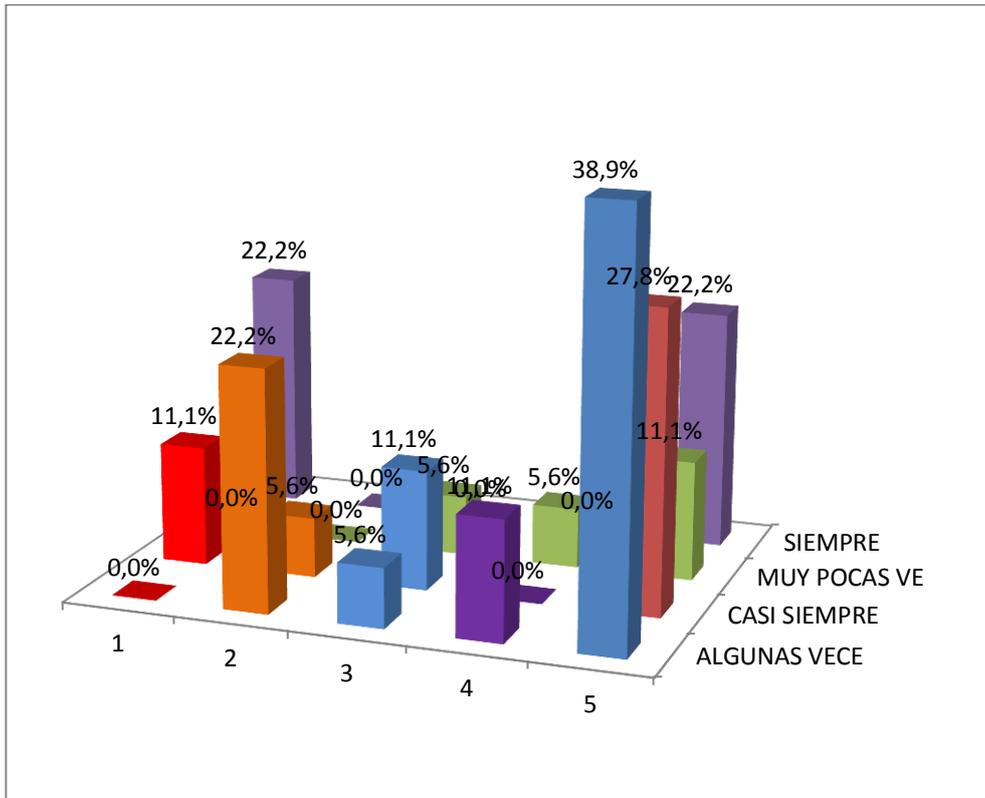


Figura 24 Aplicación de la ley MYPES y la seguridad del trabajador de las empresas industriales

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	18,270 ^a	9	.032
Razón de verosimilitud	22.074	9	.009
N de casos válidos	18		

a. 16 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,33.

A. Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula

H_0 : El seguro de riesgo de los trabajadores si se aplica en empresas industriales de envases de plástico

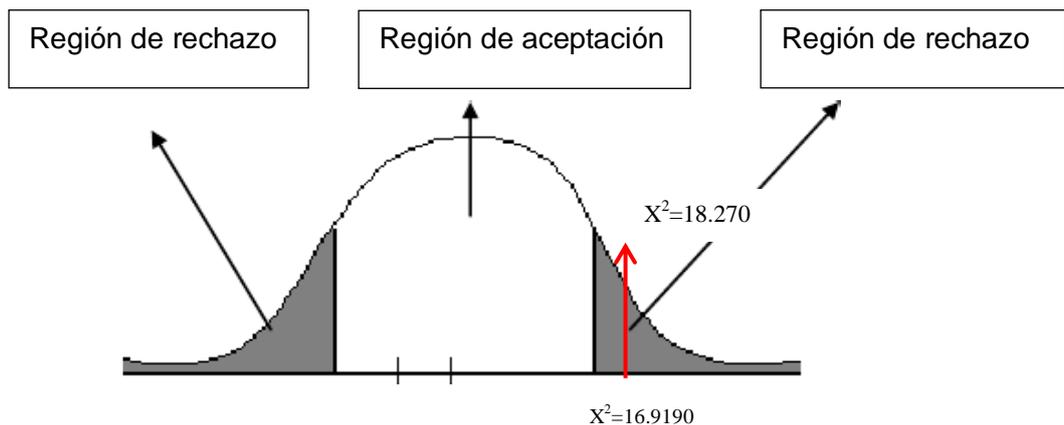
Hipótesis alterna

H_1 : El seguro de riesgo de los trabajadores si se aplica en empresas industriales de envases de plástico.

B. Nivel de significancia

Se ha elegido al 5% que equivale $\alpha = 0.05$

C. Región de aceptación



D. Conclusión

Vemos que el estadístico chi-cuadrado de Pearson toma un valor de 18,270, el cual en la distribución χ^2 con 9 grado de libertad (gl), tiene asociada una probabilidad (sig.asint.= significación asintótica) de 0.032. Puesto que esta probabilidad (denominada *nivel crítico* o *nivel de significación observado*) es muy pequeña, decimos que rechaza la hipótesis nula y concluir que las variables *aplicación de la ley MYPES* y *SCTR* están relacionados.

4.2.4. Hipótesis Específica:

El seguro de vida no es otorgado a los trabajadores en las empresas industriales de envases de plástico.

Tabla 27 Aplicación de la Ley MYPES y el Seguro de Vida de los trabajadores de las empresas industriales

APLICACION DE LA LEY MYPES	SEGURO DE VIDA								Total	
	ALGUNAS		CASI SI		MUY POC		SIEMPRE			
	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
ALGUNAS VECES	4	22.2%	2	11.1%	1	5.6%	0	0.0%	7	38.9%
CASI SIEMPRE	0	0.0%	1	5.6%	0	0.0%	4	22.2%	5	27.8%
MUY POCAS VECES	1	5.6%	1	5.6%	0	0.0%	0	0.0%	2	11.1%
SIEMPRE	0	0.0%	4	22.2%	0	0.0%	0	0.0%	4	22.2%
Total	5	27.8%	8	44.4%	1	5.6%	4	22.2%	18	100.0%

Fuente: Elaboración propia

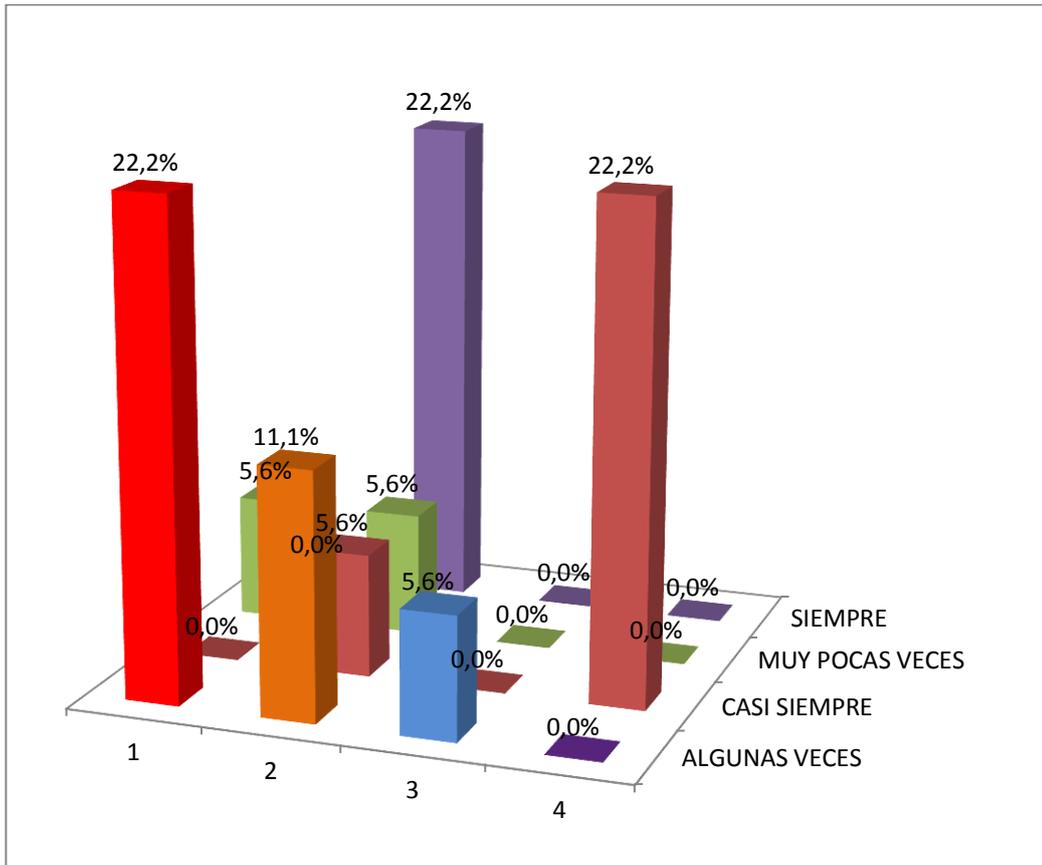


Figura 25 Aplicación de la ley MYPES y la seguridad del trabajador de las empresas industriales

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	20,861 ^a	9	.013
Razón de verosimilitud	22.441	9	.008
N de casos válidos	18		

a. 16 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,11.

A. Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula

H_0 : El seguro de vida si es otorgado a los trabajadores en las empresas industriales de envases de plástico.

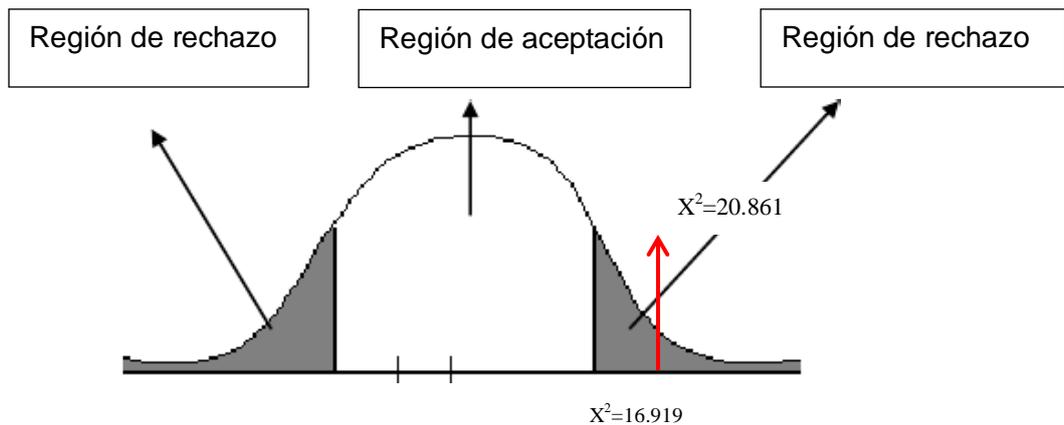
Hipótesis alterna

H_1 : El seguro de vida no es otorgado a los trabajadores en las empresas industriales de envases de plástico.

B. Nivel de significancia

Se ha elegido al 5% que equivale $\alpha = 0.05$

C. Región de aceptación



D. Conclusión

Vemos que el estadístico chi-cuadrado de Pearson toma un valor de 20,861, el cual en la distribución χ^2 con 9 grado de libertad (gl), tiene asociada una probabilidad (sig.asint.= significación asintótica) de 0.013. Puesto que esta probabilidad (denominada *nivel crítico* o *nivel de significación observado*) es muy pequeña, decimos rechazar la hipótesis nula y concluir que las variables *aplicación de la ley MYPES* y *seguro de vida* están relacionados.

4.3. Discusión de resultados

La ley MYPES es una norma jurídica que tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad

De las MYPES encuestadas en las empresas industriales de envases de plástico todas estas empresas aplican y están registradas en REMYPE

En la aplicación de la encuesta a empresas industriales de envases de plástico con respecto a la ley MYPES y su influye en los beneficios laborales concernientes a seguridad y salud, seguro complementario de trabajo de riesgo se ha encontrado que la seguridad y salud para el trabajador de dichas empresas es realmente decepcionante ya que lo primordial que se debe tener en toda empresa es la seguridad y en este caso según encuestados a los trabajadores directos se ha encontrado que el 50% de los encuestados han respondido que algunas veces; y con respecto al seguro de vida los resultados de la encuesta realizada indican que la mayor parte de los empleados mencionan muy pocas veces en un 43%(ver tabla 3), ya que una de las empresas no toma conciencia de la labor que desempeña y sin embargo en la otra empresa hace mención en gran mayoría casi siempre. Mientras que en su minoría mencionan nunca y algunas veces la empresa aplica según ley el seguro de vida.

Por ultimo según norma legal las empresas de fabricación de productos plásticos están obligados a tener el seguro complementario de trabajo de riesgo, pero en las encuesta

realizada a dichas empresas los resultados indican que la mayor parte de los empleados mencionan algunas veces (ver Tabla 4), ya que una de las empresas no toma conciencia de la labor que desempeña y sin embargo por otra parte una empresa si aplica este seguro ya que sus resultados a la encuesta se menciona casi siempre. Mientras que en su minoría mencionan muy pocas veces la empresa aplica según ley el seguro complementario de trabajo de riesgo.

Ahora bien según análisis de la encuesta realizada concerniente a los beneficios laborales de los trabajadores, como primer punto tenemos la seguridad y salud, cuando se les ha hecho la pregunta si entienden de seguridad, (ver Tabla N°5). Los resultados indican que la mayor parte de los empleados no entienden de manera clara sobre la seguridad y salud, respondiendo muy pocas veces un 21% y nunca un 14%, algunas veces un 29%.

La norma indica que el empleador debe hacer constantemente recuerdo de seguridad antes de desempeñar la labor asignada, y podemos decir que los resultados de la encuesta obtenidos la mayoría de los encuestados considera que la empresa solo algunas veces, les hace recuerdo de la seguridad esto debido a que solo se les hace recuerdo cuando ocurre un accidente laboral ya sea en producción o en otras áreas.

Podemos mencionar que en la mayoría de los encuestados no reciben adecuadamente capacitaciones de seguridad, muchas veces sucede esto ya que no consideran de riesgo ya que la labor que realizan solo lo hace la máquina y según normas no es así.

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos mencionar que en su mayoría muy poco conoce esto debido al nivel de grado de estudio o experiencia laboral.

Los resultados indican que en un 64% (ver tabla N° 9) que la mayor parte de los empleados solo son revisados algunas veces casi muy pocas veces y a veces casi ni se revisa ya que por la escaso personal y aglomeración de funciones no toman en cuenta la revisión de implementos de seguridad.

como se muestra en la encuesta a los empleados (ver tabla N°10), podemos observar que muy pocas veces y casi algunas veces la empresa brinda el equipo adecuado de seguridad, debido a desconocimiento de los implementos de seguridad para la elaboración de envases.

Podemos mencionar que los empleados seguirían el protocolo de seguridad en su mayoría en un 57% (ver tabla N°11), ya sea por salvaguardar su salud y la integridad de su familia, como también podemos mencionar que hay empleados que no tienen la costumbre de los implementos de seguridad que algunas veces cumpliría.

Como segundo punto vemos el seguro complementario de trabajo de riesgo, por el cual según la encuesta realiza (ver tabla N°12), se puede observar que en su mayoría de los empleados entienden muy poco en un 14% y algunas veces en un 36%, otros nada sobre que es un trabajo de riesgo, como también las empresas no dan a conocer a sus trabajadores que se encuentran o no en trabajo de riesgo según resultamos encuestados a los empleados

Según ley se hace mención de las empresas de fabricación de plásticos están obligados a tener el SCTR.

Los empleados muy pocas veces entienden bien sobre los beneficios del SCTR y es por ese desconocimiento que no hacen el reclamo pertinente

Según la encuesta realizada a los empleados en un 50% responden algunas veces y 36% casi siempre por ende en su mayoría podemos decir que los trabajadores hacen mención que si desempeñan un trabajo de riesgo en la empresa.

como se mencionó la empresa esta acogida a MYPES por ende no se encuentra obligado a aportar el SCTR, siendo un trabajo riesgo, los encuestados que en su mayoría son del área de producción no tienen el SCTR esto es por desconocimiento del trabajador ya que como se vio anteriormente se mencionó desconocen los beneficios del SCTR.

Como tercer punto tenemos el seguro de vida, la falta de capacitación de educación y entre otros factores que hacen que el trabajador no conozca claramente los beneficios del seguro de vida ya que en los resultados de la encuesta respondieron en gran mayoría de los encuestados no tienen claro el entendimiento sobre los beneficios del seguro de vida.

Según tabla y figura número dieciocho se observa que en un 43% de los empleados responden siempre, 36% casi siempre y 21% siempre algunas veces, responden a que si es importante el seguro de vida, aquí se hace notar que para los empleados en su mayoría es importante tener un seguro de vida

Según tabla y figura número dieciséis se observa que en un 57% de los empleados responden nunca, 29% casi siempre y 14% casi siempre el empleador aporta el pago por SCTR

Y con respecto a la pregunta de que si bonificaría al bienestar de su familia con el seguro de vida, en su mayoría y responde que sí.

Según la tabla y figura número veinte y uno se observa que en un 43% de los empleados responden nunca, 21% casi siempre y 36% siempre el empleador está obligado al aporte del seguro de vida, por lo mismo que no se les hace el aporte pertinente a los trabajadores, siendo aún así una empresa industrial de envases de plástico.

5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Al no tener información clara acerca de lo que se considera MYPES en el país, resulta difícil que las empresas se orienten correctamente en aplicar la nueva normativa, causando que las MYPES y su influencia en los beneficios laborales de los trabajadores de las empresas industriales de envases de plástico con un nivel de confianza del 95%, no perciban beneficios.

La ley MYPES influye significativamente a la seguridad del trabajador de las empresas industriales de envases de plástico con un nivel de confianza del 95% por lo tanto se rechaza la hipótesis nula

En lo relacionado al seguro de riesgo de los trabajadores de las empresas industriales de envases de plástico la aplicación de la ley MYPES influye significativamente con un nivel de confianza del 95% por lo tanto se rechaza la hipótesis nula

Finalmente la aplicación de la ley MYPES influye significativamente en el seguro de vida de los trabajadores de las empresas industriales de envases de plástico con un nivel de confianza del 95% por lo tanto se rechaza la hipótesis nula

5.2. RECOMENDACIONES

Los contadores y quienes están al frente de administración de estas empresas deben estar al día con las normativas legales y los tratamientos contables que se dan a los beneficios a los empleados.

Los beneficios a los empleados es un aspecto significativo ya que está relacionado con el elemento más importante de empresa que son los trabajadores, por lo tanto las MYPEs deben cumplir con LA SEGURIDAD ESTIPULADAS SEGÚN NORMA

Se recomienda que la reducción de beneficios laborales no salariales, no constituye el instrumento más conveniente para promover la competitividad y la formalización de las micro y pequeñas empresas. En este caso según relación de empresas que tienen por obligación a estar acogidos a un SCTR, a pesar que se encuentre en micro empresa se le debería BRINDAR al trabajador dicho seguro siempre teniendo en cuenta que función cumple la empresa y no según régimen.

El seguro de vida al igual que el seguro complementario de trabajo de riesgo se debe de considerarla función que cumple la empresa para el otorgamiento del beneficio.

6. CAPÍTULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asesor Empresarial (2013). *Legislación laboral* Lima: Entrelíneas.
- Asesor Empresarial (2013). *Obligaciones laborales de los empleadores*. Lima: Entrelíneas.
- Cabaleiro Pórtela, Víctor Manuel (2003). *prevención de riesgos laborales*. Lima. Ideaspropias Editorial
- Campos Torres, Sara (2009) *MYPES ventajas del nuevo régimen tributario y laboral*. Lima
- CEPRIT (2013) *Centro de prevención de riesgos del trabajo. Boletín informativo*, noviembre. EsSalud, Lima Perú
- Duro Martín, Antonio (2013) *Psicología de la calidad de vida laboral*. Lima
- Desconocido (2003) *manual contable laboral*. Lima PIRAMIDE
- Lecca Portugal, José Luis (2007) *manual de las relaciones laborales empresariales*. Lima
- Ministerio de Salud. Dirección General de Epidemiología. (2012) *Análisis de la demanda y el acceso a los servicios de salud en el Perú*. Lima.
- Ministerio de salud (2013) Lima – Perú
- TUO texto único ordenado (2013). *Micro y pequeñas empresas (Mype)*. Lima: Caballero Bustamante

REFERENCIA DE INTERNET

- Ministerio De Trabajo Y Promoción Del Empleo (MINTRA) (07 de octubre de 2014).obtenido de beneficios laborales. Obtenido del Sitio Web de MINTRA: <http://www.mintra.gob.pe>.
- Ley N° 29783 ley de seguridad y salud en el trabajo (06 de octubre 2013). Periódico el peruano – poder legislativo Obtenido del Sitio Web <http://www.elperuano.com.pe/edicion/>.
- Ley n° 26790 SCRT seguro complementario de trabajo de riesgo (06 de octubre 2013). Periódico el peruano – poder legislativo Obtenido del Sitio Web <http://www.elperuano.com.pe/PublicacionNLB/normaslegales/wfrmNormasBuscar.aspx>
- Ley n° 29549 seguro de vida (06 de octubre 2013). Periódico el peruano – poder legislativo Obtenido del Sitio Web <http://www.elperuano.com.pe/PublicacionNLB/normaslegales/wfrmNormasBuscar.aspx>

7. CAPÍTULO VII: ANEXOS

ANEXO N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO

TITULO DEL PROYECTO: “*APLICACIÓN DE LA LEY MYPES Y SU INFLUENCIA DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE ENVASES DE PLÁSTICO, TACNA-AÑO 2013*”.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema General ¿Cómo influye la aplicación de la ley MYPES en los beneficios laborales de los trabajadores de las empresas industriales de envases de plástico?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>A. ¿Cómo la ley MYPES influye en la seguridad del trabajador de las empresas industriales de plástico?</p> <p>B. ¿Cómo la ley MYPES influye en el seguro de riesgo de los trabajadores de las empresas industriales de envases de plástico?</p> <p>C. ¿Cómo la ley MYPES influye en el seguro de vida de los trabajadores de las empresas industriales de envases de plástico?</p>	<p>Objetivo General: Determinar si la aplicación de la ley MYPES influye en los beneficios laborales de los trabajadores de las empresas industriales de envases de plástico.</p> <p>Objetivos Específico:</p> <p>A. Analizar como la ley MYPES influye la seguridad del trabajador en las empresa industriales de envases de plástico</p> <p>B. Verificar como la ley MYPES influye el seguro de riesgo de los trabajadores en las empresas industriales de envases de plástico</p> <p>C. Verificar como la ley MYPES influye en el seguro de vida de los trabajadores de las empresas industriales de envases de plástico</p>	<p><u>Hipótesis General:</u> La aplicación de la ley MYPES influye significativamente a los trabajadores en sus beneficios laborales de las empresas industriales de envases de plástico.</p> <p><u>Hipótesis Especifica:</u></p> <p>A. la seguridad del trabajador en las MYPES no se aplica en empresas industriales</p> <p>B. El seguro de riesgo de los trabajadores no se aplica en empresas industriales de envases de plástico</p> <p>C. El seguro de vida no es otorgado a los trabajadores en las empresas industriales de envases de plástico.</p>	<p><u>Variable Independiente:</u></p> <p>Aplicación de la ley MYPES</p> <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nivel de conocimiento de la Ley MYPES N° 28015 <p><u>Variables Dependiente:</u></p> <p>Beneficios laborales</p> <p><u>Indicadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Seguro de vida ○ Seguro complementario de trabajo de riesgo. ○ Seguridad laboral 	<p><u>Tipo de investigación</u> Correlacional</p> <p><u>Diseño de investigación</u> No experimental</p> <p><u>Nivel de investigación</u> Explicativa</p> <p><u>Población</u> personal de empresas industriales</p> <p><u>Muestra</u> Empresas industriales</p> <p><u>Técnicas</u> Cuestionario</p> <p><u>Instrumentos</u> Encuesta</p> <p><u>Métodos</u> Teórico-inductivo Empírico-observación</p>

ANEXO N° 2

a) Variable independiente: Aplicación de la ley MYPES

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES	FACTOR	INDICADOR	REACTIVO
<p>APLICACIÓN DE LA LEY MYPES poner el interés e intensidad que se dedica la evaluación de la ley MYPES (micro y pequeña empresa), en las empresas que se trabaja.</p>	<p>LA LEY MYPES</p>	<p>Es una norma jurídica que tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad.</p>	<p>1. Aplica según ley MYPES La normatividad de seguridad y salud en la empresa.</p>
			<p>2. Aplica según ley MYPES La normatividad de seguro de vida.</p>
			<p>3. Aplica según ley MYPES La normatividad de seguro complementario de trabajo de riesgo.</p>

ANEXO N° 3

b) Variable dependiente: beneficios laborales de los trabajadores

DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES	FACTOR	INDICADOR	REACTIVO
BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES todas aquellas prestaciones otorgadas según ley corresponden por el empleador, esto es, que están ordenadas por la legislación laboral.	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Bienestar físico, mental y social	4. Entiendo de manera clara sobre la seguridad y salud en el trabajo.
			5. La empresa les recuerda constantemente las normas de seguridad y salud en el trabajo.
			6. La empresa imparte constantemente capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo.
			7. Conoce los tipos de seguridad para cada área.
			8. Se revisan que los trabajadores porten el equipo de seguridad adecuado.
			9. Cuenta con el equipo de seguridad adecuado por parte de la empresa.
			10. Seguiría el protocolo de seguridad adecuadamente.
	SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO	Es el seguro por accidentes de trabajo.	11. Entiendo de manera clara sobre que es un seguro complementario de trabajo de riesgo.
			12. Le dan a conocer que la empresa está en las actividades comprendidas dentro del seguro complementario de trabajo de riesgo.
			13. Entiendo bien sobre el beneficio del seguro complementario de trabajo de riesgo.
			14. La labor que desempeña en la empresa es un trabajo de riesgo
			15. Aporta el empleador el pago por SCTR.
	SEGURO DE VIDA	Es una obligación económica que contrae el empleador a favor de los beneficios de los trabajadores.	16. Entiendo bien sobre los beneficios del seguro de vida.
			17. Para usted es importante el seguro de vida.
			18. En su trabajo le dan seguro de vida.
			19. Bonificaría al bienestar de su familia con el seguro de vida.
			20. El empleador está obligado al aporte del seguro de vida.

ANEXO N° 4

ENCUESTA

ESTIMADO COLABORADOR DE LA EMPRESA DE ENVASES DE PLÁSTICO TACNA:

Nos encontramos realizando un estudio, respecto a la aplicación de la ley MYPES y su influencia en los beneficios laborales de los trabajadores; es por ello que hemos elaborado estas preguntas para saber su opinión.

Por favor, evalúe el nivel de frecuencia con el que suscitan los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con círculo el dígito que corresponda para cada pregunta.

Le pedimos que indique principalmente en las cuestiones en las que su valorización sea igual o inferior a 3. Los motivos de la misma

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL por lo que se agradece su colaboración.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opiniones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA.

Cada opinión tiene un número, encierre el número correspondiente a la opinión elegida, de la siguiente forma.

Si la alternativa que encerró es inferior a 3, indique a que se debe en la columna izquierda (comentario)

No se Aplica N/A	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5

Si se equivoca puede tachar el número rodeado con un círculo y colocar una //, para volver a rodear con un círculo la opción correcta.

Ejemplo:

No se Aplica N/A	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración

SECCIÓN I: DATOS GENERALES DE LA PERSONA ENCUESTADA

Nombre y apellido:		Edad:	
Área		Cargo:	
Antigüedad en el puesto			

SECCIÓN II: TEST NIVEL CONOCIMIENTO

Por favor, evalúe el nivel de frecuencia respecto a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un círculo el dígito que corresponda para cada pregunta. Le rogamos que indique, principalmente en las cuestiones en las que su valoración sea igual o inferior a 3, los motivos de la misma.

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Monitoreo de nivel de conocimiento			
	Descripción	valoración	Comentario
NIVEL DE CONOCIMIENTO O DE LA LEY MYPES	1. Aplica según ley MYPES la normatividad de seguridad y salud en la empresa.	1 2 3 4 5	
	2. Aplica según ley MYPES la normatividad de seguro de vida.	1 2 3 4 5	
	3. Aplica según ley MYPES la normatividad de seguro complementario de trabajo de riesgo.	1 2 3 4 5	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	4. Entiendo de manera clara sobre la seguridad y salud.	1 2 3 4 5	
	5. La empresa les recuerda constantemente las normas de seguridad.	1 2 3 4 5	
	6. La empresa imparte constantemente capacitaciones de seguridad.	1 2 3 4 5	
	7. Conoce los tipos de seguridad para cada área.	1 2 3 4 5	
	8. Se revisan que los trabajadores porten el equipo de seguridad adecuado.	1 2 3 4 5	
	9. Cuenta con el equipo de seguridad adecuado por parte de la empresa.	1 2 3 4 5	
	10. Seguiría el protocolo de seguridad adecuadamente.	1 2 3 4 5	
SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO	11. Entiendo de manera clara sobre que es un trabajo de riesgo.	1 2 3 4 5	
	12. Le dan a conocer que la empresa está en las actividades comprendidas dentro del seguro complementario de trabajo de riesgo.	1 2 3 4 5	
	13. Entiendo bien sobre el beneficio del seguro complementario de trabajo de riesgo.	1 2 3 4 5	
	14. La labor que desempeña en la empresa es un trabajo de riesgo.	1 2 3 4 5	
	15. Aporta el empleador el pago por SCTR.	1 2 3 4 5	
SEGURO DE VIDA	16. Entiendo bien sobre los beneficios del seguro de vida.	1 2 3 4 5	
	17. Para usted es importante el seguro de vida.	1 2 3 4 5	
	18. En su trabajo le dan seguro de vida.	1 2 3 4 5	
	19. Bonificaría al bienestar de su familia con el seguro de vida.	1 2 3 4 5	
	20. El empleador está obligado al aporte del seguro de vida.	1 2 3 4 5	

ANEXO N° 5

EL RÉGIMEN LABORAL

Beneficios para los Trabajadores	Régimen Laboral	Microempresas	Pequeña Empresa
Remuneración mínima vital.	Sí S/. 750.00	Sí S/. 750.00	Sí S/. 750.00
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 y Feriados No Laborables	Sí (Dec. Leg. N° 713)	Sí (Dec. Leg. N° 713)	Sí (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 de servicios)
Reducción de 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 semisubsidiado del SIS(*) 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)
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, Ley N° 25129)	NO	NO
Indemnización por Vacaciones no Gozadas	Sí (Dec. Leg. N° 713)	Sí (Dec. Leg. N° 713)	Sí (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)

ANEXO N° 6

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

DECRETO SUPREMO N° 007-2008-TR

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR (REGLAMENTO) R.J. N° 220-2009-SIS (Aprueban "Directiva que establece el Proceso de Afiliación de los Trabajadores y Conductores de la Microempresa y sus Derechohabientes al Componente Semi-subsidiado del Seguro Integral de Salud")

D.S. N° 008-2010-SA, Art. 81, num.1 (Aprueban Reglamento de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CONSIDERANDO:

La Décimo Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, que dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobará mediante Decreto Supremo el Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa; a cuyo efecto debe integrar lo dispuesto en la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, y el Decreto Legislativo N° 1086; tomando en cuenta, además, la Fe de Erratas del último, publicada el 10 de julio de 2008;

De conformidad con el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú; DECRETA:
Artículo 1.- Aprobación

Apruébese el Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa que consta de ocho títulos, ochenta y un artículos, doce Disposiciones Complementarias Finales y un Anexo.

Artículo 2.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta días del mes de setiembre del año dos mil ocho.

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

MARIO PASCO COSMÓPOLIS

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

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

Artículo 2.- Política estatal

Artículo 3.- Lineamientos

Artículo 4.- Definición de la Micro y Pequeña Empresa

Artículo 5.- Características de las MYPE

TÍTULO II
INSTRUMENTOS DE FORMALIZACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA COMPETITIVIDAD

TÍTULO III
INSTRUMENTOS DE PROMOCIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA COMPETITIVIDAD

CAPÍTULO I
DE LOS INSTRUMENTOS DE PROMOCIÓN DE LAS MYPE

CAPÍTULO II
DE LA CAPACITACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA

CAPÍTULO III
DEL ACCESO A LOS MERCADOS Y LA INFORMACIÓN

CAPÍTULO IV
DE LA INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS

TÍTULO IV
ACCESO AL FINANCIAMIENTO

TÍTULO V
RÉGIMEN TRIBUTARIO DE LAS MYPE

RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Artículo 37.- Derechos laborales fundamentales

Artículo 38.- Ámbito de aplicación

Artículo 39.- Regulación de derechos y beneficios laborales

Artículo 40.- Exclusiones

Artículo 41.- Objeto

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

Artículo 43.- Remuneración

Artículo 44.- Jornada y horario de trabajo

Artículo 45.- El descanso semanal obligatorio

Artículo 46.- El descanso vacacional

Artículo 47.- El despido injustificado

Artículo 48.- Seguro Social en Salud

Artículo 49.- Régimen de Pensiones

Artículo 50.- Determinación de microempresas comprendidas en el régimen especial

Artículo 51.- Fiscalización de las microempresas

Artículo 52.- Descentralización del servicio inspectivo

Artículo 53.- Beneficios de las empresas comprendidas en el régimen especial

Artículo 54.- Disposición complementaria al régimen laboral

Artículo 55.- Disposición complementaria a la indemnización especial

Artículo 56.- Aplicación del régimen laboral especial a la pequeña empresa

TÍTULO VII
ASEGURAMIENTO EN SALUD Y SISTEMA DE PENSIONES SOCIALES

CAPÍTULO I ASEGURAMIENTO EN SALUD

CAPÍTULO II
SISTEMA DE PENSIONES SOCIALES

TÍTULO VIII

MARCO INSTITUCIONAL DE LAS POLÍTICAS DE PROMOCIÓN Y FORMALIZACIÓN
CAPÍTULO I
DEL MARCO INSTITUCIONAL PARA LAS MYPE

CAPÍTULO II
DE LOS CONSEJOS REGIONALES Y LOCALES

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES PRIMERA.- Fondo para Negociación de Facturas SEGUNDA.- Registro Único de Contribuyentes TERCERA.- Exclusión de actividades CUARTA.- Reducción de tasas

QUINTA.- Discapacitados

SEXTA.- Extensión del régimen laboral de la micro empresa

SÉPTIMA.- Sector agrario

OCTAVA.- Amnistía laboral y de seguridad social

NOVENA.- Descentralización

DÉCIMA.- Sanciones

DÉCIMO PRIMERA.- Derogatoria

DÉCIMO SEGUNDA.- Vigencia

ANEXO

MODIFICACIONES AL IMPUESTO A LA RENTA

**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**

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

La presente Ley tiene por objetivo la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para la ampliación del mercado interno y externo de éstas, en el marco del proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización de la economía, para el acceso progresivo al empleo en condiciones de dignidad y suficiencia.

Artículo 2.- Política estatal

El Estado promueve un entorno favorable para la creación, formalización, desarrollo y competitividad de las MYPE y el apoyo a los nuevos emprendimientos, a través de los Gobiernos Nacional, Regionales y Locales; y establece un marco legal e incentiva la inversión privada, generando o promoviendo una oferta de servicios empresariales destinados a mejorar los niveles de organización, administración, tecnificación y articulación productiva y comercial de las MYPE, estableciendo políticas que permitan la organización y asociación empresarial para el crecimiento económico con empleo sostenible.

Artículo 3.- Lineamientos

La acción del Estado en materia de promoción de las MYPE se orienta con los siguientes lineamientos estratégicos:

- a) Promueve y desarrolla programas e instrumentos que estimulen la creación, el desarrollo

y la competitividad de las MYPE, en el corto y largo plazo y que favorezcan la sostenibilidad económica, financiera y social de los actores involucrados.

- b) Promueve y facilita la consolidación de la actividad y tejido empresarial, a través de la articulación inter e intrasectorial, regional y de las relaciones entre unidades productivas de distintos tamaños, fomentando al mismo tiempo la asociatividad de las MYPE y la integración en cadenas productivas y distributivas y líneas de actividad con ventajas distintivas para la generación de empleo y desarrollo socio económico.
- c) c) Fomenta el espíritu emprendedor y creativo de la población y promueve la iniciativa e inversión privada, interviniendo en aquellas actividades en las que resulte necesario complementar las acciones que lleva a cabo el sector privado en apoyo a las MYPE.
- d) Busca la eficiencia de la intervención pública, a través de la especialización por actividad económica y de la coordinación y concertación interinstitucional.
- e) Difunde la información y datos estadísticos con que cuenta el Estado y que gestionada de manera pública o privada representa un elemento de promoción, competitividad y conocimiento de la realidad de las MYPE.
- f) f) Prioriza el uso de los recursos destinados para la promoción, financiamiento y formalización de las MYPE organizadas en consorcios, conglomerados o asociaciones.
- g) Propicia el acceso, en condiciones de equidad de género de los hombres y mujeres que conducen o laboran en las MYPE, a las oportunidades que ofrecen los programas de servicios de promoción, formalización y desarrollo.
- h) Promueve la participación de los actores locales representativos de la correspondiente actividad productiva de las MYPE, en la implementación de políticas e instrumentos, buscando la convergencia de instrumentos y acciones en los espacios regionales y locales o en las cadenas productivas y distributivas.
- i) Promueve la asociatividad y agremiación empresarial, como estrategia de fortalecimiento de las MYPE.
- j) Prioriza y garantiza el acceso de las MYPE a mecanismos eficientes de protección de los derechos de propiedad intelectual.
- k) Promueve el aporte de la cooperación técnica de los organismos internacionales, orientada al desarrollo y crecimiento de las MYPE.
- l) Promueve la prestación de servicios empresariales por parte de las universidades, a través de incentivos en las diferentes etapas de los proyectos de inversión, estudios de factibilidad y mecanismos de facilitación para su puesta en marcha.

CONCORDANCIAS: D.S. Nº 008-2008-TR, Art. 72 (Lineamientos estratégicos)

Artículo 4.- Definición de la Micro y Pequeña Empresa

La Micro y Pequeña Empresa es la 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.

Cuando en esta Ley se hace mención a la sigla MYPE, se está refiriendo a las Micro y Pequeñas empresas.

CONCORDANCIAS: D.S. Nº 008-2008-TR, Art. 64, núm. 1

Artículo 5.- Características de las MYPE

Las MYPE deben reunir las siguientes características concurrentes:

- a) Microempresa: de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
- b) Pequeña Empresa: de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

El incremento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la Pequeña Empresa será determinado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas cada dos (2) años y no será menor a la variación porcentual acumulada del PBI nominal durante el referido período.

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.

CONCORDANCIAS:

D.S. N° 008-2008-TR, Arts. 2, 29, 31, 32, 33, 64, 65

D.S. N° 008-2010-SA, Reglamento de la Ley N° 29344, Art. 104

TÍTULO VI

RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Artículo 37.- 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:

1. No utilizar, ni apoyar el uso de trabajo infantil, entendido como aquel trabajo brindado por personas cuya edad es inferior a las mínimas autorizadas por el Código de los Niños y Adolescentes.
2. Garantizar que los salarios y beneficios percibidos por los trabajadores cumplan, como mínimo, con la normatividad legal.
3. No utilizar ni auspiciar el uso de trabajo forzado, ni apoyar o encubrir el uso de castigos corporales.
4. Garantizar que los trabajadores no podrán ser discriminados en base a raza, credo, género, origen y, en general, en base a cualquier otra característica personal, creencia o afiliación. Igualmente, no podrá efectuar o auspiciar ningún tipo de discriminación al remunerar, capacitar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar a su personal.
5. Respetar el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y no interferir con el derecho de los trabajadores a elegir, o no elegir, y a afiliarse o no a organizaciones legalmente establecidas.
6. Proporcionar un ambiente seguro y saludable de trabajo.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 28 (Derechos laborales fundamentales)

Artículo 38.- Ámbito de aplicación

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

Artículo 39.- Regulación de derechos y beneficios laborales

La presente norma regula los derechos y beneficios contenidos en los contratos laborales celebrados a partir de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086.

Los contratos laborales de los trabajadores celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086, continuarán rigiéndose bajo sus mismos términos y condiciones, y bajo el imperio de las leyes que rigieron su celebración.

El régimen laboral especial establecido en el Decreto Legislativo N° 1086 no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a su entrada en vigencia y vuelvan a ser contratados inmediatamente por el mismo empleador, bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un (1) año desde el cese.

Artículo 40.- Exclusiones

No están comprendidas en la presente norma ni pueden acceder a los beneficios establecidos las empresas que, no obstante cumplir con las características definidas en la presente Ley, conformen un grupo económico que en conjunto no reúnan tales características, tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características, falseen información o dividan sus unidades empresariales, bajo sanción de multa e inhabilitación de contratar con el Estado por un período no menor de un (1) año ni mayor de dos (2) años.

Los criterios para establecer la vinculación económica y la aplicación de las sanciones serán establecidas en el Reglamento.

Artículo 41.- Objeto

Créase el Régimen Laboral Especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas.

El Régimen Laboral Especial comprende: remuneración, jornada de trabajo de ocho (8) horas, horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, protección contra el despido injustificado.

Los trabajadores de la Pequeña Empresa tienen derecho a un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo de su empleador, cuando corresponda, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificatorias y normas reglamentarias; y a un seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y modificatorias.

Para la Pequeña Empresa, los derechos colectivos continuarán regulándose por las normas del Régimen General de la actividad privada.

Asimismo, el derecho a participar en las utilidades, de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 892 y su Reglamento, sólo corresponde a los trabajadores de la pequeña empresa.

Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho, además, a la compensación por tiempo de servicios, con arreglo a las normas del régimen común, computada a razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.

Adicionalmente, los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a percibir dos gratificaciones en el año con ocasión de las Fiestas Patrias y la Navidad, siempre que cumplan con lo dispuesto en la normativa correspondiente, en lo que les sea aplicable. El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada una.

Los trabajadores y la Micro y Pequeña Empresa comprendidas en el Régimen Laboral Especial podrán pactar mejores condiciones laborales, respetando los derechos reconocidos en el presente artículo.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 35 (Mejores condiciones laborales)

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

El presente Régimen Laboral Especial es de naturaleza permanente.

La empresa cuyo nivel de ventas o el número de trabajadores promedio de dos (2) años consecutivos 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.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Arts. 34 y 68

Artículo 43.- Remuneración

Los trabajadores de la microempresa comprendidos en la presente Ley tienen derecho a percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital. Con acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo podrá establecerse, mediante Decreto Supremo, una remuneración mensual menor.

Artículo 44.- Jornada y horario de trabajo

En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobre tiempo de los trabajadores de la Microempresa, es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley N° 27671; o norma que lo sustituya.

En los Centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobre tasa del 35%.

Artículo 45.- El descanso semanal obligatorio

El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada.

Artículo 46.- El descanso vacacional

El trabajador de la Micro y Pequeña Empresa que cumpla el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. En ambos casos rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713 en lo que le sea aplicable.

Artículo 47.- El despido injustificado

El importe de la indemnización por despido injustificado para el trabajador de la microempresa es equivalente a diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. En el caso del trabajador de la pequeña empresa, la indemnización por despido injustificado es equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. En ambos casos, las fracciones de año se abonan por dozosavos".

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Art. 38 (Indemnización por despido)

Artículo 48.- Seguro Social en Salud

Los trabajadores de la Microempresa comprendidos en la presente Ley serán afiliados al componente Semisubsidado del Seguro Integral de Salud, de acuerdo con lo dispuesto en el Título VII de la presente Ley. Ello se aplica, asimismo, para los conductores de la Microempresa.

Los trabajadores de la Pequeña Empresa serán asegurados regulares de ESSALUD y el empleador aportará la tasa correspondiente de acuerdo a lo dispuesto al artículo 6 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, y modificatorias.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 008-2008-TR, Tercera Disp. Comp. Final

Artículo 49.- Régimen de Pensiones

Los trabajadores y conductores de la Microempresa comprendidos en la presente Ley podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y en el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

Los trabajadores y conductores de la Microempresa comprendidos en la presente Ley, que no se encuentren afiliados o sean beneficiarios de algún régimen previsional, podrán optar por el Sistema de Pensiones Sociales contemplado en el Título VII de la presente Ley. Ello se aplica, asimismo, para los conductores de la Microempresa.

Los trabajadores de la Pequeña Empresa deberán obligatoriamente afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y en el Decreto Supremo N° 054-97- EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones.

Artículo 50.- Determinación de microempresas comprendidas en el régimen especial

Para efectos de ser comprendidas en el régimen especial, las Microempresas que cumplan las condiciones establecidas en los artículos 4 y 5 de la presente norma, deberán presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo una Declaración Jurada de poseer las condiciones indicadas, acompañando, de ser el caso, una copia de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta del ejercicio anterior.

Artículo 51.- Fiscalización de las microempresas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realiza el servicio inspectivo, estableciendo metas de inspección anual no menores al veinte por ciento (20%) de las microempresas, a efectos de cumplir con las disposiciones del régimen especial establecidas en la presente Ley.

La determinación del incumplimiento de alguna de las condiciones indicadas, dará lugar a que se considere a la microempresa y a los trabajadores de ésta excluidos del régimen especial y generará el cumplimiento del íntegro de los derechos contemplados en la legislación laboral y de las obligaciones administrativas conforme se hayan generado.

Debe establecerse inspecciones informativas a efecto de difundir la legislación establecida en la presente norma.

Artículo 52.- Descentralización del servicio inspectivo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo adopta las medidas técnicas, normativas, operativas y administrativas necesarias para fortalecer y cumplir efectivamente el servicio inspectivo y fiscalizador de los derechos reconocidos en el presente régimen laboral especial.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo celebrará convenios de cooperación, colaboración o delegación con entidades y organismos públicos para el adecuado cumplimiento de lo previsto en el régimen especial creado por la presente norma.

Artículo 53.- Beneficios de las empresas comprendidas en el régimen especial

A efectos de contratar con el Estado y participar en los Programas de Promoción del mismo, las microempresas deberán acreditar el cumplimiento de las normas laborales de su régimen especial o de las del régimen general, según sea el caso, sin perjuicio de otras exigencias que pudieran establecerse normativamente.

Artículo 54.- Disposición complementaria al régimen laboral

Para el caso de las microempresas que no se hayan constituido en personas jurídicas en las que laboren parientes consanguíneos hasta el segundo grado o el cónyuge del titular o propietario persona natural, es aplicable lo previsto en la segunda disposición complementaria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Los trabajadores con relaciones laborales existentes al momento de la entrada en vigencia del régimen especial, mantienen los derechos nacidos de sus relaciones laborales.

Artículo 55.- Disposición complementaria a la indemnización especial

En caso de que un trabajador que goza de los derechos del régimen general sea despedido con la finalidad exclusiva de ser reemplazado por otro dentro del régimen especial, tendrá derecho al pago de una indemnización especial equivalente a dos (02) remuneraciones mensuales por cada año laborado, las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. El plazo para accionar por la causal señalada caduca a los treinta (30) días de producido el despido, correspondiéndole al trabajador la carga de la prueba respecto a tal finalidad del despido.

CONCORDANCIAS: D.S. Nº 008-2008-TR, Art. 38 (Indemnización por despido)

La causal especial e indemnización mencionadas dejan a salvo las demás causales previstas en el régimen laboral general así como su indemnización correspondiente.

Artículo 56.- Aplicación del régimen laboral especial a la pequeña empresa

Aplicase a la pequeña empresa lo establecido en los artículos 44, 45, y 51; y en el segundo párrafo del artículo 54 y el artículo 55, relacionados con el Régimen Laboral Especial de la presente norma.

TÍTULO VII

ASEGURAMIENTO EN SALUD Y SISTEMA DE PENSIONES SOCIALES

CAPÍTULO I

ASEGURAMIENTO EN SALUD

Artículo 57.- Régimen especial de salud para la microempresa

57.1 La afiliación de los trabajadores y conductores de la Microempresa al componente Semisubsubsidado del Seguro Integral de Salud comprenderá a sus derechohabientes. Su costo será parcialmente subsidiado por el Estado condicionado a la presentación anual del certificado de inscripción o reinscripción vigente del Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y a la relación de trabajadores, conductores y sus derechohabientes. El procedimiento de afiliación será establecido en el Reglamento de la Ley.

57.2 El empleador deberá efectuar un aporte mensual por cada trabajador afiliado, equivalente a la mitad del aporte mensual total del componente Semisubsubsidado del Seguro Integral de Salud, el que será complementado por un monto igual por parte del Estado, a fin de que el trabajador y sus derechohabientes accedan al Listado Priorizado de Intervenciones Sanitarias establecido en el Artículo 1 del Decreto Supremo Nº 004-2007-SA. Esta disposición se aplica, asimismo, en el caso de los conductores de la Microempresa.

Este beneficio no se extiende a los trabajadores independientes que se afilien voluntariamente al componente Semisubsubsidado del Seguro Integral de Salud, quienes, para lograr su afiliación, deberán acreditar la evaluación socioeconómica del Sistema Focalización de Hogares (SISFOH).

CONCORDANCIAS: R.J. Nº 220-2009-SIS (Aprueban "Directiva que establece el Proceso de Afiliación de los Trabajadores y Conductores de la Microempresa y sus Derechohabientes al Componente Semisubsubsidado del Seguro Integral de Salud")

ANEXO N° 7
REGLAMENTO DE LA LEY MYPE
DECRETO SUPREMO N° 008-2008-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
CONSIDERANDO:

Mediante Ley N° 28015, publicada el 3 de julio de 2003, se aprobó la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa;

Por Ley N° 28851, publicada el 27 de julio de 2006, se modificaron los artículos 21 y 43 de la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa;

La Ley N° 29034, publicada el 10 de junio de 2007, modificó el artículo 21 de la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa;

El Decreto Legislativo N° 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, publicado el 28 de junio de 2008, modificó la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa;

Mediante Decreto Supremo N° 007-2008-TR, publicado el 30 de setiembre de 2008, se aprobó el 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;

La Décima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1086 señala que el plazo máximo para su reglamentación es de sesenta días a partir de su publicación;

De conformidad con el numeral 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú; DECRETA:
Artículo 1.- Objeto.- Apruébase el Reglamento del 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 - Reglamento de la Ley MYPE, que consta de un glosario, 10 títulos, 85 artículos y seis disposiciones complementarias finales.

Artículo 2.- Referencias.- Cuando en el Reglamento se haga mención a la Ley sin indicar su numeración, deberá entenderse que la referencia es al 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, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2008-TR; y cuando se mencione artículos sin señalar el dispositivo legal al que corresponden, deberá entenderse que están referidos a los del presente Reglamento.

Artículo 3.- Vigencia.- El presente Decreto Supremo entra en vigencia el 1 de octubre del presente año.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta días del mes de setiembre del año dos mil ocho.

ALAN GARCÍA PÉREZ, Presidente Constitucional de la República; LUIS M. VALDIVIESO M. Ministro de Economía y Finanzas; MARIO PASCO COSMÓPOLIS, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

REGLAMENTO DE LA LEY MYPE

GLOSARIO

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

Artículo 2.- Características de la MYPE

Artículo 3.- Plazo para determinar el monto del incremento

Artículo 4.- Grupo económico y vinculación económica

TÍTULO II

INSTRUMENTOS DE FORMALIZACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA COMPETITIVIDAD

Artículo 5.- Personería jurídica

Artículo 6.- Constitución de empresas en línea

TÍTULO III

INSTRUMENTOS DE PROMOCIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA COMPETITIVIDAD

CAPÍTULO I

INSTRUMENTOS DE PROMOCIÓN DE LAS MYPE

Artículo 7.- Registro de la Micro y Pequeña Empresa

Artículo 8.- Instrumentos de promoción empresarial

Artículo 9.- Incubadoras de empresas

CAPÍTULO II

CAPACITACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA

Artículo 10.- Oferta y demanda de servicios de capacitación

Artículo 11.- Promoción de la iniciativa privada

CAPÍTULO III

ACCESO A LOS MERCADOS Y LA INFORMACIÓN

Artículo 12.- Asociatividad empresarial

Artículo 13.- Fomento de la asociatividad, clusters y cadenas de exportación

Artículo 14.- Promoción de las exportaciones

Artículo 15.- Acceso a información comparativa internacional sobre las mejores prácticas en políticas de promoción para las MYPE

CAPÍTULO IV

ACCESO A LAS COMPRAS DEL ESTADO

Artículo 16.- Compras estatales

Artículo 17.- Rol del MTPE y obligatoriedad de reportar las compras estatales a las MYPE

Artículo 18.- Calificación de las MYPE

CAPÍTULO V

INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS

Artículo 19.- Modernización tecnológica

Artículo 20.- Oferta de servicios tecnológicos

TÍTULO IV

ACCESO AL FINANCIAMIENTO

Artículo 21.- Participación de las entidades financieras del Estado

- Artículo 22.- Fortalecimiento de las empresas dedicadas a las microfinanzas
Artículo 23.- Funciones de COFIDE en la gestión de negocios MYPE
Artículo 24.- Procesos de titulización
Artículo 25.- Cesión de derechos
Artículo 26.- Fondos de garantía
Artículo 27.- Capital de riesgo

TÍTULO V

RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

- Artículo 28.- Derechos laborales fundamentales
Artículo 29.- Ámbito de aplicación

Artículo 30.- Regulación de derechos y beneficios laborales

Artículo 31.- Exclusiones

Artículo 32.- Permanencia en el régimen laboral especial

Artículo 33.- Deber de verificación y notificación

Artículo 34.- Cambio de régimen laboral
Artículo 35.- Mejores condiciones laborales
Artículo 36.- Derechos colectivos
Artículo 37.- Descanso vacacional
Artículo 38.- Indemnización por despido
Artículo 39.- Régimen de salud
Artículo 40.- Seguro complementario de trabajo de riesgo

Artículo 41.- Régimen de pensiones

Artículo 42.- Fiscalización de las MYPE

TÍTULO VI

ASEGURAMIENTO EN SALUD Y SISTEMA DE PENSIONES SOCIALES

CAPÍTULO I

ASEGURAMIENTO EN SALUD

- Artículo 43.- Ámbito
Artículo 44.- Aporte mensual del afiliado y del estado

CAPÍTULO II

SISTEMA DE PENSIONES SOCIALES

- Artículo 45.- El Sistema de Pensiones Sociales
Artículo 46.- Afiliación al SPS
Artículo 47.- Aporte mensual del afiliado
Artículo 48.- Cuenta individual del afiliado
Artículo 49.- Pago del aporte mensual del afiliado
Artículo 50.- Aporte del estado
Artículo 51.- Registro del aporte del estado
Artículo 52.- Pensiones
Artículo 53.- Pensión de jubilación
Artículo 54.- Pensión de invalidez
Artículo 55.- Pensión de viudez
Artículo 56.- Pensión de orfandad
Artículo 57.- Pérdida de la pensión
Artículo 58.- Monto máximo de las pensiones de sobrevivencia
Artículo 59.- Traslado a otro régimen previsional

Artículo 60.- Fondo de pensiones sociales y su administración

Artículo 61.- Reintegro de los aportes

Artículo 62.- Fiscalización de la microempresa en el SPS

TÍTULO VII DEPRECIACIÓN ACELERADA

Artículo 63.- Depreciación acelerada para las pequeñas empresas

TÍTULO VIII

REGISTRO NACIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Artículo 64.- Del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

Artículo 65.- Requisitos

Artículo 66.- Vigencia de la información

Artículo 67.- Rectificación de las declaraciones ante SUNAT

Artículo 68.- Cambios en el REMYPE

Artículo 69.- Mecanismos de coordinación

Artículo 70.- Publicidad y acceso al REMYPE

Artículo 71.- Sanciones

TÍTULO IX

MARCO INSTITUCIONAL DE LAS POLÍTICAS DE PROMOCIÓN Y FORMALIZACIÓN

CAPÍTULO I

LINEAMIENTOS

Artículo 72.- Lineamientos estratégicos

CAPÍTULO II

EL CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MYPE

Artículo 73.- El Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa

Artículo 74.- Conformación del CODEMYPE

Artículo 75.- Acreditación de los miembros del CODEMYPE

Artículo 76.- Funcionamiento del CODEMYPE

Artículo 77.- Funciones del CODEMYPE

CAPÍTULO III

LOS CONSEJOS REGIONALES Y LOCALES

Artículo 78.- Consejos Regionales y Locales

Artículo 79.- Funcionamiento de los Consejos Regionales

Artículo 80.- Plan regional

TÍTULO X

AMNISTÍA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO I

AMNISTÍA LABORAL

Artículo 81.- Amnistía laboral

CAPÍTULO II

AMNISTÍA DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 82.- Sujetos comprendidos

Artículo 83.- Alcance de la amnistía de seguridad social

Artículo 84.- Determinación de intereses y multas

Artículo 85.- Trámite para la amnistía

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Sector agrario

SEGUNDA.- Modificación del Texto Único de Procedimientos Administrativos del MTPE
TERCERA.- Presupuesto
CUARTA.- Uso de instrumentos de focalización para la afiliación de trabajadores independientes
QUINTA.- Inicio de la afiliación y pago de aportes al SPS SEXTA.- Registro Único de Contribuyentes

REGLAMENTO DE LA LEY MYPE GLOSARIO

CONCEPTOS -

Aportaciones a ESSALUD y a la ONP: Aportaciones a ESSALUD y a la ONP por los afiliados regulares en actividad y los asegurados obligatorios, respectivamente, vencidas a la fecha de entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086.

Asegurados al SIS: Trabajadores y conductores de la microempresa afiliados al componente semisubsidiado del SIS.

Asociación o agrupación de inquilinos.- Constituida por los arrendatarios de las edificaciones en régimen de propiedad horizontal o condominio.

Asociación o agrupación de vecinos.- Constituida por los propietarios o arrendatarios de inmuebles colindantes.

Asociaciones privadas no financieras de apoyo a las microempresas: Asociaciones especializadas que apoyan en diferentes aspectos a las microempresas en asuntos económicos, comerciales y técnicos, tales como gestor de negocios, promotores de inversión, asesores, consultoras, entre otros.

Beneficios.- A los derechos que la legislación reconoce en favor de las MYPE.

Cluster: Conjunto de empresas que se encuentran integradas a un mercado que comparten relaciones de conocimientos e insumos. Esta aglomeración productiva genera economías de escala y efectos de desbordamiento que hace que los costos medios de producción de las empresas inmersas en el cluster se reduzcan en el tiempo.

Control: Se denomina control a la influencia preponderante y continua en la toma de decisiones de los órganos de gobierno de una persona jurídica. El control puede ser directo o indirecto. El control es directo cuando una persona ejerce más de la mitad del poder de voto en la junta general de accionistas o de socios de una persona jurídica a través de la propiedad directa o indirecta, contratos de usufructo, prenda, fideicomiso, sindicación u otro medio.

Asimismo, el control es indirecto cuando una persona tiene facultad para designar, remover o vetar a la mayoría de los miembros del directorio u órgano equivalente, para ejercer la mayoría de los votos en las sesiones del directorio u órgano equivalente, o para gobernar las políticas operativas y/o financieras; aun cuando no ejerce más de la mitad del poder de voto en la junta general de accionistas o de socios.

Empresa: Unidad económica generadora de rentas de tercera categoría conforme a la Ley del Impuesto a la Renta, con una finalidad lucrativa.

Fideicomiso: Operación por la que una persona natural o jurídica (fideicomitente) entrega uno o más aportes a una entidad financiera u otros (fiduciario), para que éste último los administre en beneficio del fideicomitente o de un tercero, de acuerdo a las cláusulas del convenio.

Fondos de experimentación: Fondos constituidos con el fin expreso de financiar el diseño de nuevos productos financieros para las MYPE, así como la cobertura a las entidades financieras de los riesgos de su implementación inicial.

Fondos de fideicomiso: Es el fondo conformado por los aportes del o de los fideicomitentes, los cuales dependiendo del tipo de fideicomiso pueden estar constituidos por efectivo, bienes, activos y/o derechos. En el caso de un fideicomiso de garantía el aporte está constituido por efectivo.

Instituciones de microfinanzas no supervisadas: Instituciones de microfinanzas que no se encuentran reguladas por la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros y sus modificatorias, razón por la cual al no estar en el ámbito de su competencia no son supervisadas por la Superintendencia. Se encuentran principalmente en este tipo de instituciones los organismos no gubernamentales (ONG) con programas crediticios de primer piso.

Instrumento de promoción: Mecanismos que promueve el Estado para facilitar el acceso de las MYPE a los servicios empresariales y a los nuevos emprendimientos, con el fin de crear un entorno favorable a su competitividad, promoviendo la conformación de mercados de servicios financieros y no financieros, de calidad, descentralizado y pertinente a las necesidades y potencialidades de dichos estratos empresariales.

Junta de propietarios: Constituida por todos los propietarios de las secciones de propiedad exclusiva de las edificaciones en régimen de propiedad horizontal o condominio, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27157 y el Decreto Supremo N° 035-2006-VIVIENDA.

Planilla: Planilla Electrónica regulada por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y a la Planilla normada por el Decreto Supremo N° 001-98-TR.

Producto financiero estructurado: Producto de financiamiento diseñado por COFIDE en función al proceso real del negocio. Así, los montos, plazos, periodos de gracia, tasas de interés, desembolsos y pagos se establecen de acuerdo con el flujo de caja del rubro. El diseño del producto cubre las necesidades de asesoría técnica para las distintas etapas del negocio, desde la definición del mismo hasta la etapa de producción y comercialización. Asimismo, asegura el suministro oportuno de insumos y la venta del producto mediante contratos, garantizándose la entrega del pago del comprador a la institución financiera intermediaria.

Productos financieros experimentales: Productos financieros nuevos, recientemente diseñados, cuya viabilidad financiera aún no está determinada, por encontrarse en la fase de prueba o experimentación.

Sistema de Pensiones Sociales: Sistema de pensiones creado por el Decreto Legislativo N° 1086.

Sistema Nacional de Pensiones: Sistema de pensiones regulado por el Decreto Ley N° 19990.

Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones: Sistema de pensiones regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo N° 054-97-EF.

Ventas: Ingresos producto de las transferencias de bienes y de la prestación de servicios.

- SIGLAS -

CNTPE : Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo.

CODEMYPE : Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa.

COFIDE: Corporación Financiera de Desarrollo

CONASEV : Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores.

CONCYTEC : Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

DNI : Documento Nacional de Identidad.

DNMYPE : Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo.

ESSALUD : Seguro Social de Salud.

LEY : 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, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2008-TR.

MEF : Ministerio de Economía y Finanzas.

MI EMPRESA : EMPRESA: Programa Mi Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del

Empleo.

MINCETUR	: Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.
MTPE	: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
MYPE	: Micro y Pequeña Empresa.
ONP	: Oficina de Normalización Previsional.
OSCE	: Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado.
PAAC	: Plan Anual de Adquisiciones y Contrataciones.
PCM	: Presidencia del Consejo de Ministros.
PFE	: Producto Financiero Estandarizado
REMYPE	: Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa.
RENIEC	: Registro Nacional de Identificación y Estado Civil.
RUC	: Registro Único de Contribuyente.
SBS	: Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondo de Pensiones.
SEACE	: Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado (www.seace.gob.pe)
SIS	: Seguro Integral de Salud.
SUNARP	: Superintendencia Nacional de Registros Públicos.
SUNAT	: Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.
UIT	: Unidad Impositiva Tributaria.

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- OBJETO

El presente reglamento contiene las disposiciones aplicables a la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente, en concordancia con la Ley y de conformidad con el artículo 59 de la Constitución Política del Perú.

Artículo 2.- CARACTERÍSTICAS DE LA MYPE

Las características establecidas en el artículo 5 de la Ley definen, según corresponda, a una microempresa o a una pequeña empresa, sin perjuicio de los regímenes laborales o tributarios que les resulten aplicables por ley.

El número de trabajadores establecido en el artículo 5 de la Ley se computa de acuerdo a las reglas siguientes:

1. Se suma el número de trabajadores contratados en cada uno de los doce (12) meses anteriores al momento en que la MYPE se registra, y el resultado se divide entre doce (12).
2. Se considera trabajador a todo aquel cuya prestación sea de naturaleza laboral, independientemente de la duración de su jornada o el plazo de su contrato. Para la determinación de la naturaleza laboral de la prestación se aplica el principio de primacía de la realidad.
3. De existir disconformidad entre el número de trabajadores registrados en la planilla y en las declaraciones presentadas por el empleador al Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa- REMYPE y el número verificado por la inspección laboral, se tendrá como válido éste último.
4. El conductor de la microempresa no será considerado para efecto de establecer el número máximo de trabajadores.

A efectos de la Ley y del presente Reglamento, se entiende por conductor:

1. A la persona natural que dirige una microempresa que no se ha constituido como persona jurídica y que cuenta con, al menos, un (1) trabajador; y,

2. A la persona natural que es titular de una microempresa constituida como una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada y que cuenta con, al menos, un (1) trabajador.

Para los fines del artículo 5 de la Ley, entiéndase por niveles de ventas anuales lo siguiente:

1. Los ingresos netos anuales gravados con el Impuesto a la Renta que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales de los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta, tratándose de contribuyentes comprendidos en el Régimen General del Impuesto a la Renta.
2. Los ingresos netos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del Régimen Especial del Impuesto a la Renta, tratándose de contribuyentes de este Régimen.
3. Los ingresos brutos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del Nuevo RUS, tratándose de contribuyentes de este Régimen.

En caso el contribuyente o la SUNAT variara los ingresos inicialmente declarados, determinándose mayores ingresos, se considerarán estos últimos.

Se considerarán las ventas de los doce (12) meses anteriores al momento en que la MYPE se registra y la UIT correspondiente al año respectivo.

La MYPE que recién inicia su actividad económica, o que habiéndolo hecho no cuenta con doce (12) meses de actividad, se presume acreditada como tal con la sola presentación de una declaración jurada, debiendo el MTPE verificar el efectivo cumplimiento de las características establecidas en el artículo 5 de la Ley cuando haya transcurrido un (1) año desde el inicio de sus operaciones. La declaración jurada y la verificación del MTPE se efectúan conforme a las reglas del presente artículo y a lo dispuesto en los artículos 64 y 65. (*)

(*) Antepenúltimo párrafo derogado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE, publicado el 10 julio 2009.

En el caso de reorganización de sociedades, para efectos de adquirir la condición de micro o pequeña empresa, la empresa que hubiera absorbido a otra considerará las ventas de la empresa absorbida, sin perjuicio de cumplir con el requisito referido al número de trabajadores.

Se entenderá que inician actividades aquellas empresas nuevas constituidas como consecuencia de una reorganización de sociedades.

Artículo 3.- PLAZO PARA DETERMINAR EL MONTO DEL INCREMENTO

El incremento en el monto máximo de ventas anuales establecido para la pequeña empresa en el artículo 5 de la Ley será determinado por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas cada dos (2) años y no será menor a la variación porcentual acumulada de Producto Bruto Interno - PBI nominal durante el referido período.

El plazo mencionado en el párrafo anterior se computa a partir del 1 de enero de 2009. El Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a través del cual se incrementa el monto máximo de ventas para definir a una pequeña empresa, se emitirá en el primer trimestre del año en que corresponda.

Artículo 4.- GRUPO ECONÓMICO Y VINCULACIÓN ECONÓMICA

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.

Configurado el grupo económico, éste se mantendrá mientras continúe el control a que se refiere el

párrafo anterior.

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

1. 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.
2. Más del treinta por ciento (30%) del capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directamente o por intermedio de un tercero.
3. En cualquiera de los casos anteriores, cuando la indicada proporción del capital pertenezca a cónyuges o convivientes entre sí o a personas naturales vinculadas hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. El capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca en más del treinta por ciento (30%) a socios comunes a éstas.
5. Cuando las personas naturales titulares de negocios unipersonales son cónyuges, convivientes o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuenten con más del veinticinco por ciento (25%) de trabajadores en común.
6. Las personas jurídicas o entidades cuenten con uno o más directores, gerentes, administradores u otros directivos comunes, que tengan poder de decisión en los acuerdos financieros, operativos o comerciales que se adopten.
7. Una empresa no domiciliada tenga uno o más establecimientos permanentes en el país, en cuyo caso existirá vinculación entre la empresa no domiciliada y cada uno de sus establecimientos permanentes y entre todos ellos entre sí.
8. Una empresa venda a una misma empresa o a empresas vinculadas entre sí, el ochenta por ciento (80%) o más de sus ventas.
9. Una misma garantía respalde las obligaciones de dos empresas, o cuando más del cincuenta por ciento (50%) de las de una de ellas son garantizadas por la otra, y esta otra no es empresa del sistema financiero.
10. Más del cincuenta por ciento (50%) de las obligaciones de una persona jurídica sean acreencias de la otra, y esta otra no sea empresa del sistema financiero.

La vinculación quedará configurada cuando se produzca la causal y regirá mientras ésta subsista.

Los supuestos de vinculación señalados anteriormente no operarán con empresas pertenecientes a la actividad empresarial del Estado.

En caso el MTPE determine la existencia de un grupo económico o vinculación económica entre micro y pequeñas empresas, excluirá dichas empresas de los alcances de la Ley cuando corresponda.

TÍTULO II

INSTRUMENTOS DE FORMALIZACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA COMPETITIVIDAD

Artículo 5.- PERSONERÍA JURÍDICA

La microempresa no necesita constituirse como persona jurídica, pudiendo ser conducida directamente por su propietario persona individual. Podrá, sin embargo, adoptar voluntariamente la forma de Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, o cualquiera de las formas asociativas o societarias previstas por ley, incluidas las cooperativas y otras modalidades autogestionarias.

Artículo 6.- CONSTITUCIÓN DE EMPRESAS EN LÍNEA

Las entidades del Estado, en particular, PCM, MTPE, SUNAT, SUNARP y RENIEC implementarán un sistema de constitución de empresas en línea que permita que el trámite concluya en un plazo no mayor de setenta y dos (72) horas.

El sistema de constitución de empresas en línea se implementará progresivamente a través de ventanillas únicas ubicadas en notarías, cámaras de comercio, municipios y lugares dispuestos por el MTPE, según lo permitan las condiciones técnicas de cada localidad.

El MTPE, mediante resolución ministerial, establecerá los procedimientos para la implementación de este sistema.

TÍTULO III

INSTRUMENTOS DE PROMOCIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA COMPETITIVIDAD

CAPÍTULO I

INSTRUMENTOS DE PROMOCIÓN DE LAS MYPE

Artículo 7.- REGISTRO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Para acceder a los beneficios de la Ley, la MYPE deberá tener el Certificado de Inscripción o de Reinscripción vigente en el REMYPE, de acuerdo con lo establecido en el Título VIII del presente Reglamento

Artículo 8.- INSTRUMENTOS DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL

Los instrumentos de promoción para el desarrollo empresarial a que se refiere el artículo 11 de la Ley deben orientarse a mejorar la productividad y competitividad de la MYPE, tanto en el mercado interno como externo, evitando que éstas introduzcan distorsiones en el mercado.

El Estado apoya la iniciativa privada que ejecuta acciones de capacitación, asesoría, asistencia técnica y desarrollo de incubadoras de empresas para la promoción de las MYPE.

Artículo 9.- INCUBADORAS DE EMPRESAS

El Estado, en el marco de promoción de las incubadoras de empresas, cumple los siguientes roles principales:

1. Define políticas y normas para el fomento y desarrollo de las incubadoras de empresas.
2. Promueve la participación del sector privado en los procesos de incubación de empresas.
3. Genera un entorno favorable para el desarrollo de actividades empresariales.
4. Fomenta y articula acciones orientadas al incremento de la calidad, innovación, tecnología, productividad y competitividad empresarial, aumentando y diversificando el empleo a partir de la promoción de nuevas iniciativas empresariales.
5. Promueve el acceso a recursos disponibles para la gestión inicial, operatividad y consolidación de las MYPE vinculadas a procesos de incubación de empresas.
6. Genera, procesa y difunde información sobre procesos de incubación.
7. Articula, orienta y sistematiza experiencias de incubadoras de empresas en el país.
8. Celebra convenios nacionales e internacionales para la promoción, desarrollo e inserción en los mercados de las empresas incubadas, en el marco de sus competencias.

CAPÍTULO II CAPACITACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA

Artículo 10.- OFERTA Y DEMANDA DE SERVICIOS DE CAPACITACIÓN

CODEMYPE y los programas especializados a cargo del Estado promueven la oferta y demanda de servicios de capacitación y asistencia técnica en las materias priorizadas en el artículo 12 de la Ley, y establecen los lineamientos y estándares mínimos para mejorar los servicios de capacitación y asistencia técnica de las MYPE y de los nuevos emprendimientos.

Artículo 11.- PROMOCIÓN DE LA INICIATIVA PRIVADA

Las medidas de promoción en beneficio de las instituciones privadas que brinden servicios de capacitación y asistencia técnica a las MYPE, de conformidad con el artículo anterior, serán, entre otras, las siguientes:

1. Formación y acreditación de consultores y capacitadores.
2. Certificación de buenas prácticas.
3. Promoción de la especialización de la oferta de servicio de desarrollo empresarial, de acuerdo a los grupos meta, recursos económicos y potencialidad de la región.
4. Transferencia de metodologías.
5. Programas de voluntariado por intermedio de cooperantes internacionales. El MTPE aprobará las directivas necesarias para la mejor aplicación de las medidas de promoción indicadas en el párrafo anterior.

CAPÍTULO III

ACCESO A LOS MERCADOS Y LA INFORMACIÓN

Artículo 12.- ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL

Las MYPE, sin perjuicio de las formas societarias previstas en la normativa vigente, pueden asociarse o celebrar contratos asociativos para lograr un mejor acceso al mercado privado y a las compras estatales.

Los beneficios y medidas de promoción para que las MYPE participen en las compras estatales alcanzan a los consorcios que sean establecidos entre ellas.

La conformación de consorcios o la adopción de cualquier modalidad asociativa empresarial no acarrea la pérdida de la condición de MYPE, siempre que no se incurra en los supuestos de grupo económico o vinculación económica previstos en el artículo 4, según corresponda.

Artículo 13.- FOMENTO DE LA ASOCIATIVIDAD, CLUSTERS Y CADENAS DE EXPORTACIÓN

Las MYPE que estén inscritas en el REMYPE y que se agrupen en unidades asociativas o clusters o se inserten en procesos de subcontratación o cadenas productivas de exportación podrán tener prioridad para el acceso a programas y medidas de fomento del Estado.

En dichos programas se promoverán las buenas prácticas de asociatividad, clusters y cadenas de exportación, en particular en lo relativo a la articulación interinstitucional, difusión de información, acceso a servicios financieros y al desarrollo empresarial. Asimismo, se desarrollará un marco jurídico adecuado a partir de las mejores prácticas asociativas.

El MTPE, con el apoyo del MINCETUR, promoverá programas de apertura, consolidación y diversificación de mercados internacionales.

Artículo 14.- PROMOCIÓN DE LAS EXPORTACIONES

El MTPE, con el apoyo del Ministerio de Relaciones Exteriores, MINCETUR, el Ministerio de la Producción, la Asociación de Exportadores del Perú - ADEX y otras instituciones privadas, difunde información actualizada sobre las oportunidades de exportación para las MYPE.

Asimismo, la Dirección Nacional de Descentralización de Comercio y Cultura Exportadora del MINCETUR proporciona información actualizada sobre las oportunidades de exportación para las MYPE ubicadas en provincias y regiones, que sea generada por ella misma y por los distintos órganos del Gobierno Nacional a cargo de recabarla, incluyéndose especialmente a la Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo - PROMPERU.

Artículo 15.- ACCESO A INFORMACIÓN COMPARATIVA INTERNACIONAL SOBRE LAS MEJORES PRÁCTICAS EN POLÍTICAS DE PROMOCIÓN PARA LAS MYPE

El grupo de trabajo interinstitucional a que se refiere el artículo 23 de la Ley se integra por:

- Un representante del MTPE, quien lo coordinará
- Un representante del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Un representante del MEF.
- Un representante del Ministerio de Agricultura.
- Un representante del MINCETUR.
- Un representante del Ministerio de la Producción.
- Un representante del Consejo Nacional de la Competitividad.

Este grupo de trabajo adoptará su reglamento interno, un plan operativo anual y la forma de organización más adecuada para el logro de sus fines, y tendrá reuniones ordinarias una vez al mes, y extraordinarias cuando las circunstancias así lo exijan. Tiene capacidad para vincularse con instituciones y organismos internacionales relacionados con la promoción y las políticas MYPE. Debe emitir obligatoriamente reportes semestrales a la PCM, al CODEMYPE y a las entidades que lo conforman.

CAPÍTULO IV ACCESO A LAS COMPRAS DEL ESTADO

Artículo 16.- COMPRAS ESTATALES

Las MYPE participan en las contrataciones del Estado de acuerdo con la normativa vigente.

Las Entidades del Estado deberán programar no menos del cuarenta por ciento (40%) de sus contrataciones para que sean atendidas por las MYPE.

En las contrataciones de bienes y servicios, las Entidades del Estado prefieren a las de las MYPE cuando cumplan con las especificaciones técnicas establecidas en las Bases de los procesos de contratación y sean ofertados en condiciones similares de calidad, oportunidad y precio.

Igualmente, se dará preferencia a las MYPE de la región o localidad del lugar donde se realicen las compras estatales, respecto de los bienes y servicios que puedan ser suministrados por las MYPE regionales o locales, siempre que cumplan con las especificaciones técnicas establecidas en las Bases y sean ofertados en condiciones similares de calidad, oportunidad y precio.

Como sistema alternativo a la obligación de presentar la garantía de fiel cumplimiento, en caso de suministro periódico de bienes o de prestación de servicios de ejecución periódica, así como en los contratos de consultoría y ejecución de obras, las MYPE podrán optar por que, por concepto de dicha garantía, la Entidad retenga el diez por ciento (10%) del monto del contrato original. Para estos efectos, la retención de dicho monto se efectuará durante la primera mitad del número total de pagos a realizarse, de forma prorrateada en cada pago, con cargo a ser devuelta a la finalización del mismo.

Artículo 17.- ROL DEL MTPE Y OBLIGATORIEDAD DE REPORTAR LAS COMPRAS ESTATALES A LAS MYPE

El MTPE promueve el acceso de las MYPE a las compras del Estado. Para tal efecto, tendrá acceso permanente a la base de datos de los Planes Anuales de Contratación registrados en el Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado-SEACE para su análisis y difusión entre MYPE, así como a la información de los procesos de selección registrados en dicho Sistema para su difusión entre las MYPE. El MTPE, a través de MI EMPRESA, difundirá esta información a las MYPE para facilitar su acceso a las compras.

Asimismo, el MTPE facilita el acceso de las MYPE a las compras del Estado a través de mecanismos de articulación de la demanda y oferta de bienes, servicios y obras previstas en la legislación de la materia; así como de la promoción para la conformación de consorcios y programas de subcontratación.

El Consejo Superior de Adquisiciones y Contrataciones del Estado-CONSUCODE o la entidad que lo sustituya remitirá mensualmente al MTPE un reporte sobre las contrataciones realizadas por las Entidades del Estado a las MYPE, indicando el proveedor, tipo de bien y el monto de la contratación.

Artículo 18.- CALIFICACIÓN DE LAS MYPE

Para acceder a los beneficios previstos en el presente capítulo, las MYPE deberán tener registro vigente en el REMYPE.

El MTPE habilitará una opción de consultas en línea para que las Entidades del Estado puedan verificar, antes del otorgamiento de la Buena Pro, si el participante o postor cuenta con inscripción vigente en el REMYPE.

CAPÍTULO V

INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS

Artículo 19.- MODERNIZACIÓN TECNOLÓGICA

La promoción, articulación y puesta en operación de las actividades e iniciativas de investigación e innovación tecnológica entre las universidades, centros de investigación y otras instituciones públicas y privadas con las MYPE, será coordinado por el MTPE con el Ministerio de Producción, CONCYTEC y otros organismos vinculados al desarrollo de la modernización tecnológica de estas unidades tecnológicas.

Artículo 20.- OFERTA DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS

El Estado, a través del Ministerio de la Producción, promueve una red de centros de innovación tecnológica por cadenas productivas, públicos y privados, que tienen por función principal brindar servicios tecnológicos que contribuyan a la mejora de la competitividad de las MYPE, a través de la capacitación, asesoría, investigación, innovación, mejora en los procesos de producción, diseño, control de calidad y acceso a información especializada.

Están comprendidos en la oferta de servicios tecnológicos los centros de desarrollo empresarial, los centros de información y otros mecanismos que cumplan con lo establecido en el artículo 26 de la Ley.

TÍTULO IV

ACCESO AL FINANCIAMIENTO

Artículo 21.- PARTICIPACIÓN DE LAS ENTIDADES FINANCIERAS DEL ESTADO

COFIDE, el Banco de la Nación y el Banco Agrario suscriben los convenios y contratos necesarios con los intermediarios del mercado financiero y de capitales, con el fin de canalizar los recursos obtenidos de fondos gestionados ante diferentes fuentes y fondos en fideicomiso, así como los provenientes de la cooperación técnica internacional, hacia las MYPE .

La participación de COFIDE y el Banco de la Nación se efectúa en el marco de lo dispuesto por el artículo 28 de la Ley. COFIDE y el Banco de la Nación podrán diseñar nuevas tecnologías de intermediación financiera a favor de la MYPE. Las tecnologías y productos financieros desarrollados por COFIDE se extenderán, a través de los intermediarios financieros, preferentemente de las empresas dedicadas a las microfinanzas, a las MYPE. La supervisión de los créditos y la asistencia técnica directa formará parte de la metodología de financiamiento que diseñe COFIDE, con el fin de garantizar la aplicación de dicha tecnología

En el marco de los convenios suscritos con organismos bilaterales o multilaterales de cooperación técnica o financiera internacional, el Estado podrá organizar y gestionar programas de financiamiento de segundo piso mediante convenios de fideicomiso con la participación de COFIDE, para ser canalizados a través de instituciones financieras que cuenten con programas de servicios financieros de primer piso.

Adicionalmente, COFIDE tendrá las siguientes funciones de intermediación **financiera**:

1. Destinará un porcentaje de los recursos financieros que gestione y obtenga de las diferentes fuentes para el financiamiento de la MYPE para incrementar el Fondo Múltiple de Cobertura MYPE, siempre que los términos en que les son entregados los recursos se lo permitan, para facilitar el acceso de estas empresas a los mercados financieros y de capitales, a la participación en contrataciones públicas y a otras instituciones.

2. Promoverá la creación de programas de seguro de crédito a favor de la MYPE.
3. Complementariamente, COFIDE podrá negociar líneas de financiamiento para la MYPE, a ser intermediadas por las empresas del sistema financiero o por entidades no supervisadas a través de convenios de fideicomiso.

Con respecto al Banco de la Nación, éste podrá suscribir convenios y contratos con instituciones de microfinanzas no supervisadas por la SBS y asociaciones privadas no financieras de apoyo a la MYPE, a efectos que el primero brinde servicios de compartir locales y cualquier otro servicio de ventanilla que beneficie el desarrollo de la MYPE. Corresponde a esta institución al determinar si procede o no la suscripción de dichos convenios y contratos, aplicando las normas internas y criterios que para tal efecto establezca.

Artículo 22.- FORTALECIMIENTO DE LAS EMPRESAS DEDICADAS A LAS MICROFINANZAS

El Estado promueve el acceso al crédito a la MYPE a través de las empresas del sistema financiero, especialmente de aquellas dedicadas a las microfinanzas, en el marco de la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, sus normas modificatorias y el Decreto Legislativo N° 1028, Ley que modifica la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros.

Asimismo, el Estado promueve la incorporación de las instituciones de microfinanzas no supervisadas por la SBS al ámbito regulatorio de ésta, mediante la adopción, por parte de estas instituciones, de mecanismos o criterios de autorregulación y programas de fortalecimiento patrimonial que faciliten su formalización como entidades supervisadas. La SBS definirá los parámetros prudenciales y otros requisitos necesarios para que las instituciones de microfinanzas no supervisadas puedan incorporarse como empresas del sistema financiero.

El Estado promueve el desarrollo de fondos de experimentación para el diseño y puesta en marcha de nuevos productos financieros experimentales, tales como asociaciones de créditos y sociedades de garantía recíprocas.

Artículo 23.- FUNCIONES DE COFIDE EN LA GESTIÓN DE NEGOCIOS MYPE

Las funciones de COFIDE en la gestión de negocios MYPE son las siguientes:

1. Crear un registro, certificar, coordinar y efectuar el seguimiento de las actividades relacionadas con los servicios prestados por las entidades privadas facilitadoras de negocios, promotores de inversión, asesores y consultores de la MYPE, que no se encuentren reguladas o supervisadas por la SBS o por la CONASEV, para el mejor funcionamiento integral del sistema de financiamiento y la optimización del uso de los recursos.
2. Diseñar e implementar la metodología para el desarrollo de productos financieros y tecnología que facilite la intermediación a favor de la MYPE, la cual incluirá la supervisión de los créditos y la asistencia técnica directa e información. Dicha metodología será transferida a las empresas del sistema financiero, preferentemente a las dedicadas a las microfinanzas.
3. Evaluar la pertinencia de tercerizar las actividades de supervisión del Producto Financiero Estructurado - PFE diseñado por COFIDE, con el fin de garantizar su aplicación, a través de las actividades privadas facilitadoras de negocios, los promotores de inversión, asesores y consultores de la MYPE, entre otros, siempre que estos cumplan con las normas básicas de calificación que determine COFIDE.
4. Adoptar las medidas técnicas, legales y administrativas necesarias para fortalecer su rol en beneficio de la MYPE, estableciendo las normas y procedimientos relacionados con el proceso de estandarización de productos financieros destinados a los clientes potenciales y de conformidad con la normatividad vigente.

Artículo 24.- PROCESOS DE TITULIZACIÓN

Los intermediarios financieros podrán promover la constitución de patrimonios cuyo propósito exclusivo es respaldar el pago de los derechos conferidos a los titulares de los valores emitidos con cargo a dicho patrimonio, conformado por la transferencia de los activos de las MYPE al referido patrimonio y la emisión de los respectivos valores, de acuerdo con los Capítulos I y II del Título X (*) NOTA SPIJ - Normas Especiales Relativas a Procesos de Titulización, del Texto Único Ordenado de la Ley del Mercado de Valores, aprobado por el Decreto Supremo N° 093-2002-EF y normas modificatorias.

Artículo 25.- CESIÓN DE DERECHOS

Las MYPE podrán ceder sus derechos derivados de la ejecución de los contratos de provisión de bienes y servicios al Estado, como consecuencia de los procesos señalados en el artículo 35 de la Ley, a las entidades financieras del Estado, COFIDE, Banco de la Nación y el Banco Agrario, en la modalidad de respaldo de sus créditos.

La cesión de derechos que acuerde la MYPE con los intermediarios financieros, incluyendo a las entidades financieras del Estado, deberá constar por escrito a fin de formalizar la operación. La cesión de derechos puede efectuarse cuando no se opone a la ley, a la naturaleza de la obligación o al pacto con el deudor, rigiéndose por lo establecido en el Código Civil.

Artículo 26.- FONDO DE GARANTÍA

En el marco del artículo 32 de la Ley, COFIDE administra el Fondo Múltiple Cobertura MYPE.

Artículo 27.- CAPITAL DE RIESGO

El Estado promueve el desarrollo de fondos de inversión de capital de riesgo que adquieran una participación temporal en el capital de las MYPE innovadoras que inicien su actividad y de las existentes con menos de dos (2) años de funcionamiento.

COFIDE podrá participar en el capital de fondos de inversión que apoyen a empresas financieras especializadas en microfinanzas y a las MYPE innovadoras.

TÍTULO V

RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Artículo 28.- DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES

Los derechos laborales fundamentales a los que se refiere el artículo 37 de la Ley se interpretan de conformidad con lo previsto en la Constitución Política del Perú y en los Convenios y Tratados Internacionales sobre la materia.

Artículo 29.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El régimen laboral especial está constituido por los beneficios laborales contemplados en la Ley y se aplica sólo a la micro y pequeña empresa que cumpla con las características establecidas en el artículo 5 de la Ley, y se encuentre debidamente registrada en el REMYPE.

El régimen laboral especial no es aplicable a la micro y pequeña empresa sujeta a otros regímenes laborales especiales, con excepción de la microempresa sujeta al Régimen Especial Agrario de la Ley N° 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario, la cual puede optar por acogerse al presente régimen laboral especial conforme a lo previsto en la Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley.

El conductor de la microempresa, tal como ha sido definido en el artículo 2, accede a los beneficios del régimen especial de salud y del sistema de pensiones sociales regulados en el Título VII de la Ley.

Artículo 30.- REGULACIÓN DE DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

Los derechos y beneficios originados con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 mantienen sus mismos términos y condiciones, y continúan regulándose bajo el imperio de las leyes que rigieron su celebración.

El régimen laboral especial establecido en la Ley no es aplicable al trabajador sujeto al régimen laboral general que cesa con posterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 y es nuevamente contratado por el mismo empleador, bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un (1) año desde el cese.

El cese al que se refiere el párrafo precedente comprende todas las modalidades, individuales o colectivas, de extinción del contrato de trabajo previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, con prescindencia de la duración de la jornada o el plazo del contrato. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE, publicado el 10 julio 2009, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 30.- REGULACIÓN DE DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES

Los derechos y beneficios originados con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 mantienen sus mismos términos y condiciones, y continúan regulándose bajo el imperio de las leyes que rigieron su celebración.

Los trabajadores de la microempresa sujetos al Régimen Laboral Especial creado por la Ley N° 28015 se mantienen en dicho régimen hasta el 4 de julio de 2013, luego del cual ingresarán al Régimen Laboral General.

El Régimen Laboral Especial establecido en la Ley no es aplicable al trabajador sujeto al régimen laboral general que cesa con posterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 y es nuevamente contratado por el mismo empleador, bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un (1) año desde el cese.

El cese al que se refiere el párrafo precedente comprende todas las modalidades, individuales o colectivas, de extinción del contrato de trabajo previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, con prescindencia de la duración de la jornada o el plazo del contrato."

Artículo 31.- EXCLUSIONES

No están comprendidas en el presente régimen laboral especial las micro y pequeñas empresas que, no obstante cumplir con las características definidas en el artículo 5 de la Ley:

1. Constituyan grupo económico o vinculación económica conforme a lo previsto en el artículo 4;
2. Tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características;
3. Falseen información;
4. Dividan sus unidades empresariales; o,
5. Se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines. Las actividades afines son determinadas por el MTPE.

El MTPE supervisará la existencia de estas causales de exclusión, aplicando las sanciones correspondientes.

Artículo 32.- PERMANENCIA EN EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL

La micro y pequeña empresa que por un período de dos (2) años calendario consecutivos excede el monto máximo de ventas anuales o el número máximo de trabajadores contratados a los que se refiere el artículo 5 de la Ley, podrá conservar el régimen especial laboral por un (1) año calendario adicional consecutivo.

Durante este año calendario adicional, los trabajadores de la microempresa serán obligatoriamente asegurados como afiliados 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.

Los años consecutivos a los que se refiere el presente artículo se computan desde la fecha de inscripción de la micro o pequeña empresa en el REMYPE.

Para efectos de establecer el monto de ventas anuales y el número de trabajadores contratados en el año se aplican las reglas de cómputo establecidas en el artículo 2.

Las reglas establecidas en los párrafos anteriores también son de aplicación para la evaluación del cumplimiento de las características a que se refiere el artículo 5 de la Ley, en los supuestos de grupo económico o de vinculación económica.

En el transcurso del año referido para la conservación del Régimen Laboral Especial, la MYPE procederá a realizar las modificaciones en los contratos respectivos con el fin de reconocer a sus trabajadores los derechos y beneficios laborales del régimen laboral que les corresponda. Concluido este año, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que le corresponda.

Artículo 33.- DEBER DE VERIFICACIÓN Y NOTIFICACIÓN

El MTPE debe verificar cada año que el monto de ventas anuales y el número de trabajadores contratados por la micro o pequeña empresa no supere los límites establecidos en el artículo 5 de la Ley, a cuyo efecto recibirá de la SUNAT la información que acredite la permanencia de una MYPE dentro de los referidos límites, sin vulnerar con ello la reserva tributaria.

En caso el MTPE verifique que la micro o pequeña empresa ha excedido por dos (2) años consecutivos el monto máximo de ventas anuales o el número máximo de trabajadores contratados a los que se refiere el artículo 5 de la Ley, deberá notificar dicha situación al conductor o empleador y a los trabajadores respectivos.

Artículo 34.- CAMBIO DE RÉGIMEN LABORAL

Concluido el año calendario para conservar el régimen especial laboral al que se refiere el artículo 42 de la Ley, la micro o pequeña empresa pasará definitivamente al régimen laboral, de salud y de pensiones según corresponda.

Los derechos y beneficios que correspondan al trabajador en cada régimen laboral se determinarán en función a su tiempo de permanencia en cada uno de ellos. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE, publicado el 10 julio 2009, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 34.- CAMBIO DE RÉGIMEN LABORAL

Concluido el año calendario para conservar el Régimen Laboral Especial a que se refiere el artículo 42 de la Ley, 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.

Para pasar a un trabajador de un régimen a otro se aplica lo establecido en el último párrafo del artículo 32, debiendo determinarse los derechos y beneficios laborales que le correspondan en función al tiempo de permanencia en cada régimen."

Artículo 35.- MEJORES CONDICIONES LABORALES

Conforme a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley, el presente régimen laboral especial puede ser mejorado por convenio individual o colectivo, o decisión unilateral del empleador.

Artículo 36.- DERECHOS COLECTIVOS

Los trabajadores de las microempresas gozan de los derechos colectivos recogidos en la Constitución Política del Perú, los Convenios Internacionales del Trabajo, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y la normativa complementaria y modificatoria, en lo que les resulte aplicable.

Artículo 37.- DESCANSO VACACIONAL

Los trabajadores de la micro y pequeña empresa pueden acordar reducir el descanso vacacional de quince (15) a siete (7) días calendario por cada año completo de servicios, recibiendo la respectiva compensación económica. Dicho acuerdo es individual y debe constar por escrito.

Artículo 38.- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

El pago de las indemnizaciones previstas en los artículos 47 y 55 de la Ley no autoriza a la micro o pequeña empresa a recontratar al trabajador despedido y aplicarle el respectivo régimen laboral especial, salvo que haya transcurrido un (1) año desde el despido.

Artículo 39.- RÉGIMEN DE SALUD

Los trabajadores y conductores de la microempresa serán afiliados al Componente Semisubsubsidado del SIS, con acceso al listado priorizado de intervenciones sanitarias establecido en el Decreto Supremo N° 004-2007-SA.

El microempresario puede optar por afiliarse y afiliar a sus trabajadores como afiliados regulares del Régimen Contributivo de ESSALUD, no subsidiado por el Estado, sin que ello afecte su permanencia en el régimen laboral especial. En este caso, el microempresario asume el íntegro de la contribución respectiva.

Los trabajadores de la pequeña empresa son afiliados regulares del Régimen Contributivo de ESSALUD, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Artículo 40.- SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO

Los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho a un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo de su empleador cuando corresponda por la actividad que realicen, conforme a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Artículo 41.- RÉGIMEN DE PENSIONES

Los trabajadores y conductores de la microempresa podrán afiliarse a cualquiera de los siguientes regímenes previsionales:

1. Sistema Nacional de Pensiones;
2. Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones; o,
3. Sistema de Pensiones Sociales, regulado en el Título VII de la Ley. En este régimen, el Estado efectúa un aporte anual hasta por la suma equivalente a los aportes mínimos mensuales que realice efectivamente el afiliado.

Para acceder al Sistema de Pensiones Sociales, los trabajadores y conductores de la microempresa no deben estar afiliados a otro régimen previsional.

Los trabajadores de la pequeña empresa deberán obligatoriamente afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social o al Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones.

Artículo 42.- FISCALIZACIÓN DE LAS MYPE

El MTPE, a través del servicio inspectivo, se encarga de velar por el cumplimiento de la normativa sociolaboral contando con las facultades suficientes para garantizar el eficaz cumplimiento de las condiciones previstas para el Régimen Laboral de la MYPE al que le será de aplicación las disposiciones de la Ley General de Inspección de Trabajo, Ley N° 28806 y sus normas

reglamentarias, complementarias y/o sustitutorias.

Los Inspectores de Trabajo contribuirán a la función de difusión de la legislación establecida por la Ley, realizando inspecciones de carácter informativo, cuyo objeto es brindar orientación a los empleadores acerca del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

La Autoridad Administrativa de Trabajo llevará a cabo por lo menos el veinte por ciento (20%) del número de visitas de inspección programadas a la verificación del cumplimiento de los derechos y obligaciones regulados por la Ley y el presente Reglamento.

En el caso de micro y pequeñas empresas no formalizadas, los inspectores de trabajo tienen la función de orientar, informar y difundir los derechos, beneficios y obligaciones establecidos en la Ley con el fin de incorporarlas a sus alcances, realizando para ello actuaciones inspectivas de orientación y asesoramiento técnico, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento.

TÍTULO VI
ASEGURAMIENTO EN SALUD Y SISTEMA DE PENSIONES
SOCIALES
CAPÍTULO I
ASEGURAMIENTO EN SALUD

Artículo 43.- ÁMBITO

El Régimen Especial de Salud de los trabajadores y conductores de la microempresa y de sus derechohabientes se constituye a partir de los beneficios y obligaciones que se derivan de la afiliación familiar al Componente Semisubsidiado del SIS. Para los fines de la afiliación, se entenderá como derechohabiente al hijo (menor de edad o mayor de edad incapacitado) y al cónyuge o conviviente.

La afiliación familiar de los asegurados al SIS se iniciará con el registro de la microempresa en el REMYPE. El MTPE recabará de las microempresas y remitirá al SIS, en un plazo no mayor de dos (2) días laborales, lo siguiente:

1. Formulario "Solicitud de afiliación al Componente Semisubsidiado del SIS".
2. Copia de los documentos de identidad, DNI o Carné de Extranjería, de los trabajadores y conductores de la microempresa, y de sus derechohabientes, cuya afiliación al Componente Semisubsidiado del SIS haya sido solicitada.
3. Copia del comprobante de pago emitido por el SIS, o constancia de depósito en cuenta, por concepto de "aporte al Componente Semisubsidiado del SIS" correspondiente al mes en curso por un monto equivalente al aporte de la microempresa por el número de trabajadores afiliados.
4. Número de Inscripción o de Reinscripción en el REMYPE.

El formulario "Solicitud de afiliación al Componente Semisubsidiado del SIS" será aprobado mediante Resolución Jefatural del SIS y será entregado gratuitamente en las oficinas del SIS. El archivo magnético del formulario también podrá ser descargado gratuitamente, completado e impreso directamente desde el portal institucional del SIS. El formulario tiene carácter de declaración jurada que permite la identificación de la microempresa, incluyendo su Registro Único de Contribuyentes - RUC; la identificación de los trabajadores y conductores presentados por la microempresa y la identificación de sus derechohabientes inscritos.

En la fase de registro, el SIS transcribirá los nombres de las personas inscritas y verificará la vigencia de la inscripción de la microempresa en el portal institucional del REMYPE. Asimismo, verificará, según los documentos recibidos, que los derechohabientes corresponden a la relación familiar directa del trabajador o conductor de la microempresa inscrito.

En la fase de acreditación de derechos, el SIS publicará a través de su portal institucional, en un plazo no mayor a siete (7) días hábiles contados a partir de la presentación de la solicitud de

afiliación, la relación de trabajadores y conductores de la microempresa, y de sus derechohabientes, que se encuentran habilitados para hacer uso de los servicios de salud (asegurados al SIS) y su período de vigencia. En todos los casos, el único documento válido para acreditar los derechos de los asegurados al SIS y la atención en los establecimientos de salud será el DNI o el Carné de Extranjería.

En los meses subsiguientes, mientras se encuentre vigente la Inscripción o Reinscripción en el REMYPE y si no hubiera cambios en el formulario "Solicitud de afiliación al Componente Semisub subsidiado del SIS", la microempresa deberá realizar únicamente el aporte correspondiente a los asegurados registrados.

De existir cambios en el formulario señalado en el párrafo anterior, la microempresa deberá presentar al SIS los documentos enumerados en los numerales 1, 2 y 3 correspondiente a los nuevos trabajadores y conductores y sus derechohabientes, de ser el caso.

Luego de su afiliación al SIS, el trabajador mantendrá sus derechos activos hasta por un período máximo de tres (3) meses, contados a partir del último aporte realizado por la microempresa, independientemente de su permanencia en la microempresa o de los aportes que ésta hubiera realizado.

A efecto de permitir la fiscalización de la formalización laboral en salud de los trabajadores de las microempresas, el SIS remitirá al MTPE mensualmente la base de datos con la relación de trabajadores y conductores de la microempresa, y sus derechohabientes asegurados por el SIS, diferenciando a las microempresas según la cotización actualizada o morosa de sus aportaciones al SIS.

El MTPE proveerá mensualmente al SIS la base de datos actualizada de las microempresas con registro vigente en el REMYPE, con el fin de validar el registro de las microempresas que se afilien al Componente Semisub subsidiado del SIS. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE, publicado el 10 julio 2009, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 43.- RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD DE LA MICROEMPRESA

El Régimen Especial de Salud de los trabajadores y conductores de la microempresa y de sus derechohabientes, está compuesto por los beneficios y obligaciones que se derivan de la afiliación familiar al Componente Semisub subsidiado del SIS. A efectos de la afiliación se entenderá como derechohabiente al hijo menor de edad o mayor de edad que adolezca de incapacidad absoluta para el trabajo, así como al cónyuge o conviviente.

Para que los trabajadores y conductores de la microempresa y sus derechohabientes puedan acceder al Componente Semisub subsidiado del SIS, el conductor o su representante deberán cumplir con lo siguiente:

1. Registrar en el portal institucional REMYPE, los datos personales de sus trabajadores y conductores, así como de los derechohabientes que van a ser asegurados, incluyendo el número del DNI o carné de extranjería, actualizados y vigentes; y,
2. Pagar mensualmente en la cuenta determinada por el SIS, el aporte por el conductor y por el total de los trabajadores registrados.

La información que registre el conductor tendrá carácter de declaración jurada y será validada antes de incluirse en el REMYPE. Para esta validación el RENIEC brindará el servicio de validación de identificación del DNI en línea, y la SUNAT y ESSALUD entregarán la información que requiera el REMYPE en una frecuencia no mayor a siete (7) días calendario.

El REMYPE y el SIS comparten información validada sobre las microempresas registradas y el pago del aporte de la microempresa. El SIS, dentro de siete (7) días hábiles contados a partir de la fecha de pago, publica en su portal institucional la relación de los conductores, sus trabajadores y derechohabientes que se encuentran asegurados. En caso que el SIS detecte falsedad en la información, iniciará las acciones administrativas correspondientes.

Los beneficios del Régimen Especial de Salud para la microempresa corresponden al Listado Priorizado de Intervenciones de Sanitarias o a las que determine la normatividad vigente en materia de aseguramiento público en salud. Los beneficios del Régimen Especial de Salud podrán ser modificados mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Salud."

Artículo 44.- APOORTE MENSUAL DEL AFILIADO Y DEL ESTADO

Los beneficios del régimen especial de salud para la microempresa corresponden al Listado Priorizado de Intervenciones de Salud establecido en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2007-SA.

Las obligaciones de las microempresas corresponden al cincuenta por ciento (50%) de la aportación mensual establecida en el artículo 4 del citado Decreto Supremo, correspondientes a la afiliación familiar de un trabajador o conductor de la microempresa y sus derechohabientes. El cincuenta por ciento (50%) restante constituye el subsidio del Estado. El monto de la aportación por la afiliación familiar al Componente Semisub subsidiado del SIS sólo podrá ser modificado mediante Decreto Supremo refrendado por los ministros de Salud y de Economía y Finanzas.

El derecho al subsidio del Estado a través del SIS se realiza una vez cumplido con efectuar el aporte mensual total del Componente Semisub subsidiado del SIS correspondiente a los trabajadores y conductores de la microempresa con aseguramiento vigente.

En ningún caso, el Estado aportará más de una vez por un trabajador o conductor registrado en el Componente Semisub subsidiado del SIS. El SIS, bajo responsabilidad, verificará la identidad de los trabajadores o conductores, y de sus derechohabientes que hayan sido inscritos en este Componente, con el fin que no se solicite más de un subsidio. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE, publicado el 10 julio 2009, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 44.- APOORTE MENSUAL DE LA MICROEMPRESA Y DEL ESTADO

Las obligaciones a cargo de la microempresa corresponden al cincuenta por ciento (50%) de la aportación mensual establecida en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 004-2007-SA. El cincuenta por ciento (50%) restante constituye el subsidio del Estado. El monto de la aportación por la afiliación familiar al Componente Semisub subsidiado del SIS sólo podrá ser modificado mediante Decreto Supremo refrendado por los Ministros de Salud y de Economía y Finanzas, a propuesta del SIS.

El derecho al subsidio del Estado a través del SIS se genera una vez pagado el aporte mensual total del Componente Semisub subsidiado del SIS correspondiente a los trabajadores y conductores con aseguramiento vigente. En ningún caso, el Estado aportará más de una vez por un trabajador o conductor registrado en el Componente Semisub subsidiado del SIS.

Los asegurados recibirán las prestaciones que comprende el Componente Semisub subsidiado del SIS en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud con la presentación de su DNI o carné de extranjería. El SIS establecerá, mediante Resolución Jefatural, los requisitos complementarios que faciliten el acceso de los afiliados a dicho Componente.

El período de carencia de las prestaciones comprendidas en el Componente Semisub subsidiado se rige por lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Los conductores y trabajadores, así como sus derechohabientes, gozarán de un período de latencia para la cobertura de las prestaciones comprendidas en el Componente Semisub subsidiado de hasta tres (3) meses, contados a partir del último aporte realizado por la microempresa, independientemente de su permanencia en la microempresa o de los aportes que ésta hubiera realizado. El SIS establecerá mediante Resolución Jefatural los períodos intermedios de latencia, en función del número de aportes efectuados.

Cuando la microempresa no cumpla con pagar el aporte mensual al Componente Semisub subsidiado, el SIS reportará el hecho al REMYPE, en un plazo de quince (15) días calendario, y exigirá

a la microempresa el reembolso del costo total de las prestaciones que hayan sido brindadas a los conductores y trabajadores, así como a sus derechohabientes. El SIS mediante Resolución Jefatural establecerá el procedimiento de cobranza respectivo."

CAPÍTULO II SISTEMA DE PENSIONES SOCIALES

Artículo 45.- EL SISTEMA DE PENSIONES SOCIALES

El Sistema de Pensiones Sociales (SPS) tiene como objeto otorgar pensiones con las características similares al de la modalidad de renta vitalicia familiar del Sistema Privado de Pensiones (SPP), sólo a los trabajadores y conductores de las microempresas que se encuentren bajo los alcances de la Ley.

El SPS es excluyente del SPP y del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y de cualquier otro régimen previsional existente.

Artículo 46.- AFILIACIÓN AL SPS

Los trabajadores y conductores de las microempresas que se encuentren bajo los alcances de la Ley podrán afiliarse al SPS. Para ello, al momento de afiliarse ante la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados, deberán presentar lo siguiente:

1. Contrato de afiliación celebrado con la entidad que administre las cuentas individuales, debidamente firmado.
2. DNI vigente y actualizado en lo referente al estado civil.
3. Número de Inscripción o Reinscripción en el REMYPE; y,
4. Declaración jurada de no estar inscrito en otro régimen previsional. Dicha declaración es sujeta a contraste posterior por parte de la entidad que administre las cuentas individuales a efectos de confirmar que el trabajador no pertenece a otros sistema pensionario; caso contrario, la afiliación al SPS será declarada nula.

El original del contrato de afiliación quedará en poder de la entidad administradora, entregándose una primera copia al afiliado y una segunda copia al conductor de la microempresa. La relación entre la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados y éstos se rige por lo estipulado en los respectivos contratos de afiliación, que son contratos por adhesión.

El formato del contrato de afiliación y la cartilla de información del SPS deben ser aprobados previamente por la SBS, con la opinión favorable del MEF. Ambos deben ser proporcionados a los afiliados por la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados.

Artículo 47.- APORTE MENSUAL DEL AFILIADO

El aporte mensual del afiliado se compone de los siguientes conceptos: el aporte mensual mínimo destinado a la "Cuenta Individual del Afiliado" y la comisión para la administración del Fondo de Pensiones Sociales.

Artículo 48.- CUENTA INDIVIDUAL DEL AFILIADO

Producida la afiliación al SPS, la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados deberá abrir una cuenta denominada "Cuenta Individual del Afiliado". En dicha cuenta, deberá estar registrado el aporte mensual mínimo, el aporte voluntario y la rentabilidad acumulada de los mismos. La actualización de dichos registros deberá efectuarse, cuando menos, en forma trimestral.

El registro de las cuentas individuales de los afiliados estará disponible en el portal institucional de la entidad que administre las cuentas, mediante el uso de una clave individual de acceso del afiliado.

También accederán a este registro, el MTPE, la Oficina de Normalización Previsional - ONP, la SBS y el MEF, así como el conductor de la microempresa en lo que se refiere a él y sus

trabajadores.

Artículo 49.- PAGO DEL APORTE MENSUAL DEL AFILIADO

El pago de los aportes mensuales de los afiliados y el voluntario, de proceder, será retenido y abonado por el conductor de la microempresa dentro de los primeros quince (15) días calendario del mes siguiente al que fueron devengados. La demora en efectuar dicho pago da lugar a intereses moratorios a favor del afiliado, según lo establezca la SBS.

El pago de dicho aporte se efectuará con la presentación de un formulario que para tal efecto apruebe la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados. El cargo de recepción del pago efectuado en la respectiva entidad financiera constituirá el único documento que acredite haber cumplido con dicha obligación.

La impresión o el archivo en medio magnético que efectúe el conductor de la microempresa del récord de aportes de cada afiliado desde el portal de la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados, reemplaza la obligación de la tenencia de los cargos de pago a los que se hace referencia en el presente artículo.

Artículo 50.- APORTE DEL ESTADO

El aporte del Estado al que se hace referencia el artículo 60 de la Ley se efectuará el último día hábil del mes de enero de cada año, a través de la entidad que para tal efecto sea designada por norma con rango de ley.

Para ello, dicha entidad designada, en su proceso presupuestario de cada año, deberá incluir el monto estimado de las aportaciones mensuales mínimas que se proyecten hasta el fin de cada año. Dicho estimado se hará con base a la información que brinde la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados a través de su portal institucional.

El aporte del Estado, a través de la entidad designada, se efectuará sólo sobre la base del récord de aportaciones mínimas efectivas de cada año, aparte de la comisión correspondiente por la administración del Fondo de Pensiones Sociales. En tal sentido, la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados deberá comunicar en forma oficial a la entidad designada, durante los primeros quince (15) días calendario del mes de enero de cada año, la totalidad de las aportaciones mínimas realizadas por cada afiliado. Esta comunicación se realizará en forma escrita, adjuntando el listado de los aportes individualizados, así como en medio magnético.

Corresponde a la ONP establecer los mecanismos y procedimientos necesarios para fiscalizar y verificar, en coordinación con el MTPE, que los afiliados al SPS pertenezcan efectivamente a la microempresa. De detectarse casos contrarios, la ONP no efectuará el correspondiente aporte del Estado. La ONP tampoco se responsabiliza por los casos de errores u omisiones en los récord de aportaciones mínimas informados por la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados.

La ONP, con base a la información proporcionada en forma oficial por la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados, implementará el registro individual que dispone el artículo 61 de la Ley. Los afiliados al SPS podrán acceder al Registro Individual del Afiliado a través del portal institucional de la ONP.

Artículo 51.- REGISTRO DEL APORTE DEL ESTADO

Producida la transferencia del aporte anual del Estado, la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados deberá abrir una cuenta separada en la que se registre paralelamente a la "Cuenta Individual del Afiliado" el aporte anual individualizado del Estado por cada afiliado y la rentabilidad acumulada por este aporte. La implementación, administración y actualización trimestral de dicho registro estará a cargo de la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados.

El registro del citado aporte, así como de la rentabilidad acumulada del aporte del Estado por cada afiliado, estará disponible en el portal institucional de la ONP. La entidad administradora deberá

alcanzar a la ONP la información correspondiente en forma trimestral, a la que tendrá acceso el afiliado mediante el uso de su clave individual.

También accederán a este registro, el MTPE, la SBS y el MEF, así como el conductor de la microempresa en lo que se refiere a él y sus trabajadores.

Artículo 52.- PENSIONES

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 62, 63 y 66 de la Ley, las pensiones a favor de los afiliados y sus derechohabientes en el SPS son exclusivamente las de jubilación, invalidez y sobrevivencia.

El procedimiento para la obtención de las pensiones señaladas o el reintegro de los aportes, deberá iniciarse el primer día hábil del mes siguiente de producida la contingencia.

Artículo 53.- PENSIÓN DE JUBILACIÓN

La pensión de jubilación se determina en función al saldo en la Cuenta Individual del Afiliado, al aporte del Estado y a la rentabilidad acumulada, de acuerdo con la metodología utilizada en el SPP para la pensión bajo la modalidad de renta vitalicia familiar.

Para iniciar el procedimiento se requiere haber cumplido sesenta y cinco (65) años de edad y haber aportado un mínimo de trescientas (300) aportaciones.

Artículo 54.- PENSIÓN DE INVALIDEZ

Para tener derecho a la pensión de invalidez se requiere estar afiliado al SPS, haber pagado adicionalmente al aporte mínimo la comisión por seguro de invalidez y ser declarado con invalidez total permanente por una Comisión Médica de ESSALUD o del Ministerio de Salud. A dicho efecto, la comisión médica establecerá las evaluaciones y calificaciones de invalidez que correspondan sobre la base de los procedimientos previstos en la normativa del SPP para la determinación de la invalidez total permanente.

El otorgamiento de las pensiones de invalidez se sujeta a las condiciones establecidas en el contrato de administración de riesgos celebrado entre la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados y la empresa de seguros, sobre la base de las disposiciones establecidas por la SBS. En dicho contrato se establecen las condiciones de cotización, los casos excluidos y las preexistencias a que se sujeta la cobertura de los afiliados.

Artículo 55.- PENSIÓN DE VIUDEZ

Tiene derecho a pensión de viudez el cónyuge o conviviente del afiliado con derecho a pensión o del titular de la pensión de jubilación o invalidez que hubiera fallecido. Para ello, el beneficiario deberá presentar la partida de matrimonio o la respectiva resolución judicial, consentida o firme, declarando la unión de hecho, así como la partida de defunción del afiliado.

En ningún caso, la referida pensión podrá exceder del cuarenta y dos por ciento (42%) de la pensión de jubilación que percibía o hubiere tenido derecho a percibir el causante.

Artículo 56.- PENSIÓN DE ORFANDAD

Sólo tienen derecho a pensión de orfandad los hijos menores de dieciocho (18) años del afiliado con derecho a pensión o del titular de la pensión de jubilación o invalidez que hubiera fallecido. Cumplida esta edad, subsiste la pensión de orfandad únicamente en los siguientes casos:

1. Para los hijos que sigan estudios de nivel básico o de educación superior, hasta que cumplan los veinticuatro (24) años.
2. Para los hijos mayores de dieciocho (18) años cuando adolecen de incapacidad permanente total para el trabajo desde su minoría de edad o cuando la incapacidad que se manifieste en la mayoría de edad tenga su origen en la etapa anterior a ella. La declaración de incapacidad permanente total requiere de un dictamen emitido por una

Comisión Médica de ESSALUD o del Ministerio de Salud.

El monto máximo de la pensión de orfandad de cada hijo es igual al veinte por ciento (20%) del monto de la pensión de jubilación o invalidez que percibía o hubiera podido percibir el beneficiario titular.

Artículo 57.- PÉRDIDA DE LA PENSIÓN

Corresponde a la entidad que administra las cuentas individuales declarar la pérdida de la pensión.

Se deja sin efecto la percepción de la pensión en el SPS en los siguientes casos:

1. Fallecimiento.
2. Haber contraído matrimonio o haber establecido nueva unión de hecho los titulares de pensión de viudez.
3. Haber alcanzado la mayoría de edad los titulares de pensiones de orfandad, salvo que prosigan estudios de nivel básico o de educación superior en forma ininterrumpida y satisfactoria, en cuyo caso la pensión continuará hasta que cumplan veinticuatro (24) años, o que adolezcan de incapacidad permanente total, conforme a lo dispuesto en el artículo 63 de la Ley.
4. Haber recuperado el pensionista las facultades físicas o mentales, cuya pérdida determinó el estado de invalidez para el otorgamiento de una pensión, previo dictamen favorable de una Comisión Médica de ESSALUD, o del Ministerio de Salud; o
5. Haber desaparecido uno de los requisitos exigidos por la Ley para el otorgamiento de la pensión.

Artículo 58.- MONTO MÁXIMO DE LAS PENSIONES DE SOBREVIVENCIA

Cuando la suma de los porcentajes de pensión de viudez y de orfandad excedan del cien por ciento (100%) del monto de la pensión de jubilación o invalidez que percibía o hubiera podido percibir el beneficiario titular, las pensiones se reducirán en forma proporcional hasta llegar a dicho porcentaje máximo.

En caso que algún beneficiario pierda el derecho a percibir la pensión, dicho monto no será reasignado entre los demás beneficiarios.

Artículo 59.- TRASLADO A OTRO RÉGIMEN PREVISIONAL

El traslado voluntario del SPS al SNP o al SPP constituye un acto unilateral del afiliado y se expresa en forma escrita.

El traslado obligatorio del afiliado del SPS al SNP o al SPP será por la causal señalada en el artículo 70 de la Ley.

En ambos casos, el afiliado deberá acompañar al momento de afiliarse al SNP o al SPP una declaración jurada en la que conste de manera expresa que ha sido adecuadamente informado acerca de las implicancias de su traslado, el mismo que es irreversible, y que los aportes mínimos y voluntarios, los aportes del Estado, en su caso, y la rentabilidad generada, pasan a formar parte de los recursos del SNP o de la Cuenta Individual de Capitalización en el SPP.

Asimismo, en el caso que el afiliado se traslade al SNP, deberá anexar un compromiso de asunción de pago por el diferencial de aporte en este último sistema. Para ello, deberá celebrar un convenio con la ONP en el que consten las condiciones y el cronograma de pago de dicho diferencial. Dicho diferencial no tiene carácter tributario.

Artículo 60.- FONDO DE PENSIONES SOCIALES Y SU ADMINISTRACIÓN

El Fondo de Pensiones Sociales tiene carácter intangible e inembargable; su administración será subastada mediante concurso público a una Administradora de Fondos de Pensiones, Compañía de Seguro o Banco. El control y la supervisión de dicho fondo estarán a cargo de la SBS.

Los requisitos y condiciones del concurso público se establecerán mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, cuyos términos mínimos serán los siguientes:

1. Conocimiento y capacidad para la administración y manejo de fondos.
2. Presentación de un proyecto de administración y manejo de cuentas individuales así como de cartera de inversiones.
3. Propuesta de rentabilidad mínima y de cobro de comisiones.
4. Propuesta de período mínimo de administración del Fondo de Pensiones Sociales.
5. Período de implementación para la administración de las cuentas individuales de los afiliados a nivel nacional, luego de concedido la buena pro del concurso público.

Los recursos del Fondo de Pensiones Sociales y su rentabilidad se destinan al pago de las pensiones sociales o al reintegro de los aportes bajo los supuestos establecidos en el presente Reglamento.

Artículo 61.- REINTEGRO DE LOS APORTES

Tienen derecho a solicitar sólo el reintegro de los aportes mínimos y voluntarios efectuados a su cuenta individual, así como la rentabilidad que ésta hubiese generado, los afiliados que hayan cumplido sesenta y cinco (65) años de edad o realizado trescientas (300) aportaciones efectivas, así como el afiliado que haya sido declarado con incapacidad permanente parcial.

Para iniciar el procedimiento de reintegro, el afiliado deberá presentar su solicitud a la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados, adjuntando el cargo de recepción de haber presentado su solicitud a su conductor a efectos que no le sigan descontando los aportes correspondientes. Este requisito no es exigible en caso que el afiliado sea a la vez el conductor.

El afiliado declarado con incapacidad permanente parcial deberá adjuntar, adicionalmente, el documento expedido por una Comisión Médica del ESSALUD o del Ministerio de Salud.

El reintegro a que se refiere el presente artículo se computa hasta el mes anterior en que el afiliado haya presentado su solicitud al conductor.

En caso de fallecimiento del afiliado, los familiares deberán presentar copia certificada de la partida de defunción a través de una carta simple o notarial al conductor y, adicionalmente, para iniciar el procedimiento de reintegro ante la entidad que administre las cuentas individuales de los afiliados, deberán adjuntar la copia literal de la inscripción de la sucesión intestada en registros públicos.

Artículo 62.- FISCALIZACIÓN DE LA MICROEMPRESA EN EL SPS

Corresponde al MTPE, a través de su servicio inspectivo, velar por el cumplimiento de la normativa referida a los aportes al SPS, en el marco de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y sus normas reglamentarias, complementarias o sustitutorias.

En caso el MTPE detectase afiliaciones al SPS que contravengan la normativa vigente, dispondrá que los aportes efectuados y su rentabilidad sean reintegrados al trabajador y al Estado, a través de la entidad que administre las cuentas individuales y la entidad a que hace referencia el artículo 50, respectivamente.

Asimismo, una vez iniciado el funcionamiento del SPS el MTPE se encargará de promover la afiliación al sistema.

TÍTULO VII DEPRECIACIÓN ACELERADA

Artículo 63.- DEPRECIACIÓN ACELERADA PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

Para efectos del Impuesto a la Renta, las pequeñas empresas tendrán derecho a depreciar aceleradamente en forma lineal los bienes muebles, maquinarias y equipos nuevos en un plazo de tres (3) años, contados a partir del mes en que sean utilizados en la generación de rentas gravadas y siempre que su uso se inicie en cualquiera de los ejercicios gravables 2009, 2010 ó 2011.

El beneficio de depreciación acelerada a que se refiere el párrafo anterior se perderá a partir del mes siguiente a aquél en el que la pequeña empresa pierde tal condición.

TÍTULO VIII REGISTRO NACIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Artículo 64.- DEL REGISTRO NACIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

El REMYPE, a cargo del MTPE, tiene por finalidad:

1. Acreditar que una micro o pequeña empresa cumple con las características establecidas en los artículos 4 y 5 de la Ley;
2. Autorizar el acogimiento de la micro y pequeña empresa a los beneficios que le correspondan conforme a la Ley y el presente Reglamento; y,
3. Registrar a las micro y pequeñas empresas.

La acreditación de una empresa como MYPE corresponde al MTPE y se realiza sobre la base de la información del monto de ventas anuales y el número total de trabajadores declarados ante la SUNAT. Dicha información es proporcionada por la SUNAT sin vulnerar la reserva tributaria.

La MYPE que recién inicia su actividad económica se presume acreditada como tal, debiendo el MTPE verificar el efectivo cumplimiento de las características establecidas en el artículo 5 de la Ley cuando haya transcurrido un (1) año desde el inicio de sus operaciones.

Acreditada la condición de MYPE, el acogimiento al régimen laboral especial correspondiente es automático.

El MTPE, mediante Resolución Ministerial, establecerá los procedimientos derivados de la implementación del REMYPE. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE, publicado el 10 julio 2009, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 64.- DEL REGISTRO NACIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

El REMYPE, a cargo del MTPE, tiene por finalidad:

1. Acreditar que una unidad económica califica como micro o pequeña empresa de acuerdo a las características establecidas en los artículos 4 y 5 de la Ley;
2. Autorizar el acogimiento de la micro y pequeña empresa a los beneficios que le correspondan conforme a la Ley y el presente Reglamento; y,
3. Registrar a las micro y pequeñas empresas y dar publicidad de su condición de tales.

La acreditación de una empresa como MYPE se realiza sobre la base de la información del monto de ventas anuales y el número total de trabajadores declarados ante la SUNAT. Dicha información es proporcionada al REMYPE en una frecuencia no mayor a siete (7) días calendario por la

SUNAT, sin vulnerar la reserva tributaria. El MTPE transfiere la información validada del REMYPE al Ministerio de la Producción en un plazo no mayor a siete (7) días calendario.

Acreditada la condición de MYPE, el acogimiento al Régimen Laboral Especial de la Ley MYPE es automático.

El registro en el REMYPE no otorga a la MYPE un número de registro distinto al RUC, siendo éste el único aplicable.

Mediante Resoluciones del MTPE se establecerán los procedimientos de inscripción, reinscripción, acreditación y actualización de la información por parte de las MYPE, así como de la publicación en el portal institucional de la información del REMYPE."

Artículo 65.- REQUISITOS

Las MYPE constituidas al amparo del procedimiento establecido en el artículo 6 son registradas automáticamente en el REMYPE por el notario que condujo dicho procedimiento o, de ser el caso, por la cámara de comercio, el municipio de la localidad o la entidad correspondiente.

Las MYPE constituidas fuera del procedimiento establecido en el artículo 6, o la microempresa conducida directamente por su propietario persona natural, deben registrarse ante el REMYPE presentando la siguiente documentación:

1. Solicitud de registro, según formato elaborado por el REMYPE; y,
2. Número del RUC.

Adicionalmente, la MYPE que recién inicia su actividad económica debe adjuntar una declaración jurada donde conste su compromiso de cumplir con las características establecidas en el artículo 5 de la Ley.

Para acogerse al régimen laboral de la microempresa, las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional deben solicitar su inscripción en el REMYPE, para lo cual deben presentar:

1. Solicitud suscrita por el presidente de la junta, asociación o agrupación de propietarios o inquilinos, según corresponda, adjuntando copia del libro de actas donde conste su elección;
2. Relación de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, con copia de su DNI vigente; y,
3. Planilla.

El registro en el REMYPE no otorga a la MYPE un número de registro distinto al RUC, siendo éste el único aplicable.

Mediante resoluciones del MTPE se establecerán los procedimientos de inscripción, reinscripción y actualización de la información por parte de las MYPE, así como de la publicación en el portal institucional de la relación de trabajadores de las MYPE y, en el caso de las microempresas, la relación de trabajadores y conductores por cada empresa. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE, publicado el 10 julio 2009, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 65.- REQUISITOS

Las MYPE se registran en el REMYPE presentando:

1. Solicitud de registro, según formato del REMYPE; y,

2. Número del RUC.

La MYPE que solicita su inscripción y recién inicia su actividad económica o no cuenta con trabajadores contratados podrá registrarse transitoriamente en el REMYPE, contando con un plazo de quince (15) días calendario, contados a partir del día siguiente de la fecha de registro, para contratar y registrar a sus trabajadores en el REMYPE bajo el régimen laboral especial establecido en la Ley o el régimen laboral general o el que corresponda, a efectos de contar con el registro definitivo. Vencido dicho plazo sin presentar la información no procederá el registro definitivo.

El MTPE verificará la correcta aplicación de los regímenes laborales aplicables a las MYPE. Para acogerse al régimen laboral de la microempresa, las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional deben solicitar su inscripción en el REMYPE, para lo cual deben presentar:

1. Solicitud suscrita por el presidente de la junta, asociación o agrupación de propietarios o inquilinos, según corresponda, adjuntando copia del libro de actas donde conste su elección;
2. Relación de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, con copia de su DNI vigente y actualizado; y,
3. Planilla.

Las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos les resulta aplicable lo establecido para las MYPE en el presente artículo respecto al registro transitorio."

Artículo 66.- VIGENCIA DE LA INFORMACIÓN

SUNAT remitirá mensualmente al REMYPE la información sobre el rango de ingresos mensuales en el cual se ubica la unidad económica inscrita en el REMYPE y el número de trabajadores de ésta declarados ante la SUNAT.

El Reporte de las empresas, con su respectivo RUC, contendrá la siguiente información:

1. Rango de ingresos mensuales:
 - a. Primer rango: hasta 150 UIT.
 - b. Segundo rango: más de 150 UIT y hasta el tope máximo de ventas anuales vigente para la pequeña empresa.
 - c. Tercer rango: más del tope máximo de ventas anuales vigente para la pequeña empresa.
2. Número de trabajadores sobre la base de las declaraciones realizadas por las empresas a través del Formulario 402 y el PDT 601, o el instrumento que los sustituya.

El Reporte no incluirá el monto de ingresos mensuales declarados por empresa.

Artículo 67.- RECTIFICACIÓN DE LAS DECLARACIONES ANTE SUNAT

La rectificación de las declaraciones que realicen las empresas inscritas en el REMYPE sobre su nivel de ventas anuales o el número total de sus trabajadores ante SUNAT, no limitará:

1. El derecho de terceros respecto al cumplimiento de las obligaciones de dichas empresas con relación al régimen laboral que le corresponde, y
2. De ser el caso, el derecho de los trabajadores del goce de los beneficios y derechos del régimen laboral que le corresponde.

Artículo 68.- CAMBIOS EN EL REMYPE

Concluido el año calendario para conservar el régimen laboral especial a que se refiere el artículo 42 de la Ley, la microempresa cambia su condición a pequeña empresa, y la pequeña empresa sale definitivamente del REMYPE. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE, publicado el 10 julio 2009, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 68.- CAMBIOS EN EL REMYPE

Cuando la microempresa deja de cumplir por dos meses sucesivos con la cancelación del aporte mensual al SIS o sea calificada como morosa por el SIS de acuerdo al procedimiento de cobranza referido en el último párrafo del artículo 44 del presente Reglamento, en el registro de la microempresa del REMYPE se consignará como observación "no pagó al SIS". El levantamiento de la observación se realizará dentro de los siete (7) días siguientes a que la microempresa cumpla con pagar las deudas pendientes.

El registro de la MYPE en el REMYPE es cancelado en los siguientes casos:

1. Cumplido el plazo establecido en el primer párrafo del artículo 32 del presente Reglamento, cuando la pequeña empresa pasa a la categoría de mediana empresa.
2. Por falsedad, fraude o falsificación de datos presentados por las MYPE."

Artículo 69.- MECANISMOS DE COORDINACIÓN

El REMYPE reportará mensualmente a la SUNAT, al SIS y a la ONP la relación de MYPE que se hayan registrado o salido del sistema.

Artículo 70.- PUBLICIDAD Y ACCESO AL REMYPE

El MTPE implementará el acceso al REMYPE en el portal institucional del Sector (www.mintra.gob.pe), que brindará la información de las empresas acreditadas como MYPE y acogidas al régimen laboral especial, así como de los períodos anuales en los cuales hubiera cumplido con los requisitos y parámetros para acceder al REMYPE.

Artículo 71.- SANCIONES

El MTPE, en coordinación con SUNAT, establecerá el procedimiento para el reporte de los casos presuntos de falsedad, fraude o falsificación de datos presentados por las empresas fiscalizadas.

En caso de fraude o falsedad a efecto de acceder a los beneficios de la Ley, se aplicarán las sanciones previstas en el numeral 32.3 del artículo 32 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Sin perjuicio de ello, en el caso de contrataciones del Estado, así como de la comisión de infracciones tributarias, se aplicarán las sanciones previstas en la legislación de la materia.

TÍTULO IX MARCO INSTITUCIONAL DE LAS POLÍTICAS DE PROMOCIÓN Y FORMALIZACIÓN CAPÍTULO I LINEAMIENTOS

Artículo 72.- LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

La acción del Estado a través de sus distintos niveles de Gobierno a favor de las MYPE, se lleva a cabo dando cumplimiento a los lineamientos estratégicos contemplados en el artículo 3 de la Ley.

CAPÍTULO II EL CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MYPE

Artículo 73.- EL CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

El CODEMYPE, creado por Ley, constituye un órgano consultivo adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El Plan Nacional y las decisiones que adopte el CODEMYPE, conforme al artículo 76 de la Ley, serán elevados al MTPE, como titular del órgano rector de las políticas nacionales de promoción de las MYPE, para los fines correspondientes.

Artículo 74.- CONFORMACIÓN DEL CODEMYPE

El CODEMYPE tiene la conformación prevista por el artículo 75 de la Ley y cuenta con una Secretaría Técnica a cargo de la DNMYPE.

El representante del Presidente de la República y Presidente del CODEMYPE es el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, o quien él designe.

Artículo 75.- ACREDITACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA CODEMYPE

La acreditación de los representantes titulares y alternos de los Ministerios que conforman el CODEMYPE será efectuada por Resolución Ministerial del Titular del Sector correspondiente y comunicada a la Secretaría Técnica de este órgano.

Los representantes titular y alterno del Consejo Nacional de Competitividad y de COFIDE serán acreditados por los titulares de dichas entidades, mediante documento que cursen a la Secretaría Técnica.

El procedimiento para la elección de los representantes de los Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales, Organismos Privados de Promoción de las MYPE, Consumidores, Universidades y Gremios de las MYPE será conforme a lo dispuesto por el Reglamento de Organización y Funciones que apruebe el CODEMYPE.

Artículo 76.- FUNCIONAMIENTO DEL CODEMYPE

El CODEMYPE aprueba su Reglamento de Organización y Funciones.

La participación en el CODEMYPE es ad honorem, de confianza y no inhabilita para el desempeño de ninguna función ni actividad pública o privada.

El CODEMYPE se reúne ordinariamente seis veces al año y en forma extraordinaria cuando lo convoque la Secretaría Técnica a solicitud de su Presidente o de un tercio de sus miembros. El quórum para las reuniones del CODEMYPE es de la mitad más uno de sus miembros.

Artículo 77.- FUNCIONES DEL CODEMYPE

Las funciones del CODEMYPE a las que se refiere el artículo 76 de la Ley deben ejercerse en concordancia con los lineamientos señalados por ésta, y en armonía con la política nacional de promoción de las MYPE impartida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

CAPÍTULO III

LOS CONSEJOS REGIONALES Y LOCALES

Artículo 78.- CONSEJOS REGIONALES Y LOCALES

Los Gobiernos Regionales en coordinación con los Gobiernos Locales de su jurisdicción crearán, en cada región, un Consejo Regional de la MYPE, con el objeto de promover el desarrollo, la formalización y la competitividad de la MYPE en su ámbito geográfico y su articulación con los planes y programas nacionales.

Dichos Consejos estarán presididos, adscritos y coordinados por el respectivo Gobierno Regional, así como integrarán a representantes de los sectores público y privado regionales y locales, de acuerdo con las particularidades de cada ámbito regional, debiendo considerar entre sus miembros a un representante de las organizaciones regionales privadas de promoción de las MYPE, cuatro representantes de los gremios de las MYPE de la Región; un representante de cada Municipalidad Provincial, un representante de las Universidades de la Región, los que serán designados teniendo en cuenta los lineamientos contemplados para la CODEMYPE, en lo que fuera aplicable para el caso del sector privado regional.

Artículo 79.- FUNCIONAMIENTO DE LOS CONSEJOS REGIONALES

El Consejo Regional y Local de la MYPE aprueba su Reglamento de Organización y Funciones, el mismo que contempla los Grupos Técnicos que lo integran, así como una Secretaría Técnica que estará a cargo del correspondiente Gobierno Regional. Las reuniones ordinarias del Consejo se

llevan a cabo mensualmente, mientras que las reuniones extraordinarias se realizan a solicitud cuando menos de un tercio de sus miembros.

Las funciones a cargo de los Consejos Regionales y Locales de las MYPE son las establecidas por el artículo 80 de la Ley.

El quórum es del 50% más uno de sus miembros y los acuerdos se adoptan por mayoría simple de los asistentes.

Artículo 80.- PLAN REGIONAL

El Plan Regional de Promoción y Formalización para la Competitividad y Desarrollo de las MYPE, a que se refiere el inciso a) del artículo 80 de la Ley, se aprueba por el respectivo Consejo Regional de la MYPE dentro del último trimestre del año, siendo remitido al CODEMYPE, dentro del primer mes del año siguiente de su aprobación, para su evaluación y consolidación.

TÍTULO X AMINISTÍA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL CAPÍTULO I AMNISTÍA LABORAL

Artículo 81.- AMNISTÍA LABORAL

La amnistía contenida en la Octava Disposición Complementaria Final de la Ley se refiere exclusivamente a los intereses, multas y otras sanciones administrativas que se generen o hubieran generado por el incumplimiento en el pago de multas por infracciones laborales impuestas por el MTPE.

El plazo para que las micro y pequeñas empresas se acojan es de cuatro (4) meses contados desde la vigencia del Decreto Legislativo N° 1086. (*)

(*) De conformidad con el Artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 051-2009-TR, publicada el 21 febrero 2009, la amnistía laboral contenida en la Octava Disposición Complementaria del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro Empresa y del Acceso al Empleo Decente, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2008-TR, y reglamentada por el presente artículo, otorga a las micro y pequeñas empresas el beneficio de no pagar intereses por las multas que hayan sido impuestas por la Autoridad Administrativa de Trabajo antes del 1 de octubre de 2008, siempre que no hayan sido pagadas.

CAPÍTULO II AMNISTÍA DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 82.- SUJETOS COMPRENDIDOS

Están comprendidas las empresas que se encuentren dentro de los alcances de la Ley y el presente Reglamento, aún cuando a la fecha de presentación de la solicitud para la amnistía de seguridad social no cuenten con inscripción en el REMYPE; sin perjuicio, de cumplir con la posterior obtención de la misma.

Artículo 83.- ALCANCE DE LA AMNISTÍA DE SEGURIDAD SOCIAL

Para efectos de la amnistía de seguridad social, los sujetos a que se refiere el artículo anterior podrán incorporar los conceptos que se detallan a continuación, cualquiera fuere el estado en que se encuentren, tales como en cobranza coactiva, reclamación, apelación o demanda contencioso administrativa ante el Poder Judicial o en un proceso concursal, y respecto de los cuales se hubiere notificado o no órdenes de pago o resoluciones de la Administración Tributaria:

1. Los intereses moratorios generados y pendientes de pago a la fecha de entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 y los que se generen entre la fecha de entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 y la fecha del vencimiento del plazo de acogimiento, aplicables a:
 - a. Las aportaciones a ESSALUD y a la ONP. Se encuentran incluidos los intereses moratorios de las citadas aportaciones que forman parte del saldo de los aplazamientos y/o fraccionamientos de carácter general o particular vigentes o perdidos; en tales casos, el monto materia de acogimiento a la amnistía se determinará de acuerdo con lo señalado en el artículo siguiente del presente

Reglamento.

- b. Las cuotas vencidas de los aplazamientos y/o fraccionamientos de carácter general por aportaciones al ESSALUD y a la ONP y de las multas a las que alcanza la amnistía o al saldo por la totalidad de las cuotas de dichos fraccionamientos de haberse dado por vencidos los plazos de los mismos.
 - c. La deuda tributaria de un aplazamiento y/o fraccionamiento de carácter particular por aportaciones al ESSALUD y a la ONP y de las multas a las que alcanza la amnistía, respecto del cual se hubiera incurrido en causal de pérdida o a la cuota vencida, de ser el caso.
2. Los intereses de aplazamientos y/o fraccionamientos generados y pendientes de pago a la fecha de entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 y los que se generen entre dicha fecha y la del vencimiento del plazo de acogimiento aplicable a los aplazamientos y/o fraccionamientos de carácter general por aportaciones al ESSALUD y a la ONP y de las multas a las que alcanza la amnistía, que se encuentren vigentes.
 3. Los intereses de aplazamientos y/o fraccionamientos generados y pendientes de pago a la fecha de entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 y los que se generen entre dicha fecha y la del vencimiento del plazo de acogimiento aplicables a los aplazamientos y/o fraccionamientos de carácter particular por aportaciones al ESSALUD y a la ONP y de las multas a las que alcanza la amnistía, que se encuentren vigentes o perdidos.
 4. Las multas y sus intereses por infracciones vinculadas únicamente a las aportaciones al ESSALUD y a la ONP que se encuentren pendientes de pago a la fecha de entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086.

También están comprendidas las referidas multas y sus intereses que a la fecha de entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 se encuentren incluidos en el saldo de un fraccionamiento de carácter particular o general, vigente o perdido. El monto materia de acogimiento a la amnistía se determinará de acuerdo con lo señalado en el artículo siguiente del presente Reglamento.

Artículo 84.- DETERMINACIÓN DE INTERESES Y MULTAS

Para efecto de determinar los intereses y/o las multas que forman parte del saldo de aplazamientos y/o fraccionamientos de carácter general o particular vigentes o perdidos, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

1. Se dividirá el monto de los intereses y multas entre la totalidad de la deuda tributaria materia del aplazamiento y/o fraccionamiento.

Tratándose de la deuda de un aplazamiento y/o fraccionamiento de carácter general que hubiera sido incluida en un aplazamiento y/o fraccionamiento de carácter particular, para efecto de lo dispuesto en el párrafo anterior y respecto de dicha deuda, únicamente se sumarán al numerador los intereses moratorios aplicables a las cuotas o saldos incluidos.
2. El monto resultante de lo dispuesto en el numeral anterior se multiplicará por 100.
3. El porcentaje así establecido se aplicará al saldo pendiente de pago del aplazamiento y/o fraccionamiento a la fecha de entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086, siendo ésta la deuda materia de extinción.

Artículo 85.- TRÁMITE PARA LA AMNISTÍA

El trámite para acceder a la amnistía de seguridad social se iniciará mediante la presentación de una solicitud de acuerdo a la forma y condiciones que establezca SUNAT mediante Resolución de

Superintendencia.

SUNAT, ESSALUD y la ONP proporcionarán, según corresponda, a las empresas que inicien su trámite para la amnistía, la información sobre el monto de las obligaciones de seguridad social vencidas hasta la fecha de entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086, sin perjuicio de los montos que la propia empresa incluya en la amnistía.

Para culminar el trámite y tener por acogida a la empresa, ésta deberá cumplir con haber obtenido la inscripción en el REMYPE y haber cancelado el íntegro del insoluto de cada aportación al ESSALUD, a la ONP o del saldo pendiente o cuota de aplazamientos y/o fraccionamientos que decida acoger, dentro del plazo de cuatro (4) meses que dispone el Decreto Legislativo N° 1086 para el acogimiento.

La SUNAT verificará la inscripción en el REMYPE en base a la información proporcionada por el REMYPE.

En los casos que la empresa sólo tenga deuda por multas, bastará con la presentación de la solicitud y la inscripción en el REMYPE.

Como consecuencia del acogimiento se dará por extinguidos los intereses vinculados con la aportación al ESSALUD, a la ONP o al saldo pendiente o cuota de aplazamientos y/o fraccionamientos acogidos y las multas a que se refiere el Decreto, situación que no se verá afectada por ninguna circunstancia posterior.

En caso de incumplimiento de los requisitos antes señalados, la empresa se tendrá como no acogida. Para dicho efecto, la SUNAT emitirá una Resolución declarando el no acogimiento.

Tratándose de deuda impugnada no será necesaria la presentación de un escrito de desistimiento ante la Administración Tributaria, el Tribunal Fiscal o el Poder Judicial.

La SUNAT, el Tribunal Fiscal y el Poder Judicial adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo señalado en el presente Reglamento. En el caso de recursos de apelación o de demandas contencioso administrativas, la SUNAT comunicará al Tribunal Fiscal o al Poder Judicial, respectivamente, dentro de los veinte (20) días hábiles del mes siguiente de vencido el plazo de acogimiento, la relación de contribuyentes que resultasen acogidos a la amnistía de seguridad social.

El acogimiento a la amnistía no dará lugar a compensación ni devolución de monto alguno.

CONCORDANCIAS: R. N° 187-2008-SUNAT (Aprueban la forma y condiciones para solicitar la amnistía de seguridad social)

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- SECTOR AGRARIO.- Las microempresas que desarrollan actividades comprendidas en la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, podrán acogerse al presente régimen laboral, de salud y pensiones, en tanto se trate de trabajadores contratados con posterioridad a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1086.

SEGUNDA.- MODIFICACIÓN DEL TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DEL MTPE.- Modifícase el procedimiento 118 del Texto Único de Procedimientos Administrativos del MTPE, denominado "Incorporación en el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa", de conformidad con lo previsto en la presente norma.

TERCERA.- PRESUPUESTO.- La implementación del Régimen Especial de Salud a cargo del SIS, al que hace referencia el artículo 48 de la Ley, se sujeta a los créditos presupuestarios que de conformidad con la normativa presupuestaria vigente se autoricen a favor del SIS en su respectivo presupuesto institucional.

CUARTA.- USO DE INSTRUMENTOS DE FOCALIZACIÓN PARA LA AFILIACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES.- Para realizar la evaluación socioeconómica requerida en la afiliación de los trabajadores independientes al Componente Semisubsidiado del SIS se utilizará

la Ficha Socioeconómica Única, el algoritmo y los umbrales de categorización socioeconómica establecidos por el Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH).

QUINTA.- INICIO DE LA AFILIACIÓN Y PAGO DE APORTES AL SPS.- La afiliación y el pago de los aportes al SPS en la entidad administradora de las cuentas individuales de los afiliados se iniciarán al mes siguiente en que la SBS autorice su funcionamiento. A partir de dicha autorización, la SBS será la encargada de supervisar y controlar el sistema.

SEXTA.- REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES.- Lo señalado en la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley no modifica lo establecido en el Decreto Legislativo N° 943 y sus disposiciones reglamentarias, respecto de los sujetos obligados a inscribirse en el RUC, por lo que ninguna entidad pública podrá exigir:

1. Que se entregue número de RUC a sujetos no previstos en las referidas normas.
2. Que se modifiquen las citadas normas.

Para efecto de los registros administrativos vinculados al ESSALUD y a la ONP, la utilización del RUC sólo será exigible respecto de los empleadores obligados a contar con número de RUC, de acuerdo con las normas de la materia.

ESSALUD y las demás entidades del Estado adaptan sus sistemas de modo que cualquier registro sea sustituido por el RUC en un plazo que no excederá del último día hábil del año 2009

ANEXO N° 8

Diario Oficial El Peruano (2011).D.S. N° 003- 2011 APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY N° 29549.LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO N° 688, LEY DE CONSOLIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES Y CREA EL REGISTRO OBLIGATORIO DE CONTRATOS DE SEGUROS VIDA LEY DECRETO LEGISLATIVO N° 688, DEL SEGURO DE VIDA –Lima 18 de marzo de 2011.P.439172

Artículo 1.-El trabajador empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo. Sin embargo, el empleador está facultado a tomar el seguro a partir de los tres meses de servicios del trabajador. El seguro de vida es de grupo o colectivo y se toma en beneficio del cónyuge o conviviente a que se refiere el artículo 321 del Código Civil y de los descendientes, sólo a falta de éstos corresponde a los ascendientes y hermanos menores de dieciocho (18) años.

BENEFICIO SUSTITUTORIO EN CASO DE INVALIDEZ PERMANENTE

Artículo 4.- En caso que el trabajador sufra un accidente que le ocasiona invalidez total y permanente, tendrá derecho a cobrar el capital asegurado en sustitución del que hubiera originado su fallecimiento; la certificación de la invalidez será expedida por el Ministerio de Salud o los Servicios de la Seguridad Social.

Artículo 5.-Se considera invalidez total y permanente originada por accidente, la alienación mental absoluta e incurable, el descerebramiento que impida efectuar trabajo u ocupación por el resto de la vida, la fractura incurable de la columna vertebral que determine la invalidez total y permanente, la pérdida total de la visión de ambos ojos, o de ambas manos, o de ambos pies, o de una mano y un pie y otros que se puedan establecer por decreto supremo.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Artículo 6.- El trabajador deberá entregar a su empleador una declaración jurada, con firma legalizada notarialmente, o por el Juez de Paz a falta de notario, sobre los beneficiarios del seguro de vida, con estricta observancia del orden establecido en el artículo 1 de esta Ley y con indicación del domicilio de cada uno de los beneficiarios.

Es obligación del trabajador comunicar a su empleador las modificaciones que puedan ocurrir en el contenido de la declaración jurada.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

(Artículo MODIFICADO por el Artículo 2 de la Ley No.26645 publicada el 27/06/96)

Artículo 7.-El empleador está obligado a tomar la póliza de seguro de vida y pagar las primas correspondientes.

En caso que el empleador no cumpliera ésta obligación y falleciera el trabajador, o sufriera un accidente que lo invalide permanentemente, deberá pagar a sus beneficiarios el valor del seguro a que se refiere el artículo 12.

En los casos de suspensión de la relación laboral a que se refiere el Artículo 45 del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, a excepción del caso del inciso j), el empleador está obligado a continuar pagado las primas correspondientes, y las compañías de seguros deberán continuar con la cobertura de las prestaciones a que se refiere esta Ley. En estos supuestos, la prima se calcula sobre la base de la última remuneración percibida antes de la suspensión, dejándose constancia del pago en la planilla y boletas de pago.

Artículo 8.-La declaración jurada que contiene la relación de beneficiarios del trabajador a que se refiere el artículo 1 de esta Ley debe ser entregada bajo responsabilidad, a la compañía de seguros contratada, dentro de las 48 horas de producido el fallecimiento del trabajador.

REMUNERACIONES ASEGURABLES Y MONTO DE LA PRIMA

Artículo 9.-Las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza están constituidas por aquellas que figuran en los libros de planillas y boletas de pago, percibidas mensualmente el trabajador. En consecuencia, están excluidas las gratificaciones, participaciones, compensación vacacional adicional y otras que por su naturaleza no se abonen mensualmente.

Tratándose de trabajadores remunerados a comisión o destajo se considera el promedio de las percibidas en los últimos tres meses.

Artículo 10.-La prima es única y renovable mensualmente.

Tratándose de los trabajadores empleados es igual al 0.53% de la remuneración mensual de cada asegurado, correspondiente al mes inmediato anterior a la vigencia mensual del seguro.

Tratándose de trabajadores obreros la prima será igual al 0.71% de la remuneración que perciba mensualmente cada trabajador obrero, correspondiente al mes inmediato anterior a la vigencia mensual del seguro. Sin embargo, la prima de los trabajadores obreros que desarrollan actividades de alto riesgo será de 1.46% Se entiende por actividades de alto riesgo las que se desarrollan en áreas de explosivos, fuegos artificiales, minas, municiones, petróleo, policías particulares y perforaciones de pozos.

Por decreto supremo se podrá ampliar esta relación.

Artículo 11.- El pago de las primas correspondientes a los trabajadores obreros las efectuará el empleador deduciendo el porcentaje respectivo de la aportación que deba efectuar para el régimen del Decreto Ley N° 18846, Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, y abonándolas directamente a la Compañía de Seguros contratada.

Sólo por decreto supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros podrán elevarse los porcentajes que actualmente abonan los empleadores por dicho régimen.

Las primas podrán ser reajustadas por resolución de la Superintendencia de Banca y Seguros.

MONTO Y PAGO DEL BENEFICIO

Artículo 12.-El monto del beneficio es el siguiente:

- a) Por fallecimiento natural del trabajador se abonará a sus beneficiarios dieciséis (16) remuneraciones que se establecen en base al promedio de lo percibido por aquel en el último trimestre previo al fallecimiento;
- b) Por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente, se abonará a los beneficiarios treinta y dos (32) remuneraciones mensuales percibidas por aquel en la fecha previa al accidente;
- c) Por invalidez total o permanente del trabajador originada por accidente se abonará treinta y dos (32) remuneraciones mensuales percibidas por él en la fecha por vía del accidente. En este caso, dicho capital asegurado será abonado directamente al trabajador o por impedimento de él a su cónyuge, curador o apoderado especial.

Artículo 13.-Tratándose de trabajadores remunerados a comisión o destajo, el monto del capital que corresponda, abonar, sea cual fuere la contingencia, se establecerá en base al promedio de las comisiones percibidas en los últimos tres meses.

Artículo 14.-Producido el fallecimiento del trabajador y formulada la solicitud correspondiente, la compañía de seguros procederá a entregar sin más trámite, el monto asegurado a los beneficiarios que aparezcan en la declaración jurada a que se refieren los artículos anteriores o en el testamento por escritura pública si este es posterior a la declaración jurada. La entrega se efectuará sin ninguna responsabilidad para la compañía aseguradora en caso aparecieran posteriormente beneficiarios con derecho al seguro de vida.

Tratándose de la presentación del testamento antes indicado sólo tendrá derecho al seguro de vida los beneficiarios mencionados en el artículo 1 de la presente Ley.

Si hubieran menores de edad, el monto que les corresponda se entregará al padre sobreviviente, tutor o apoderado, quien administrará el monto que corresponde a los menores conforme a las normas del Código Civil

Artículo 15.-Los beneficiarios que cobren la póliza conforme al Artículo anterior, serán responsables solidariamente entre sí el por el pago de la alícuota correspondiente en caso aparecieran otros beneficiarios con derecho a su cobro.

Artículo 16.-Tratándose de las uniones de hecho a que se refiere el artículo 1 de la presente Ley, la compañía de seguros consignará ante el Juzgado de Paz Letrado el importe del capital asegurado que pueda corresponder al conviviente que figure en la declaración jurada o testamento por escritura pública.

El Juzgado de Paz Letrado será quien resuelva la procedencia de su pago, notificando al consignatario para que dentro del tercer día manifieste lo conveniente. Con la contestación expresa o ficta y previa publicación en el diario oficial "El Peruano" de una síntesis del pedido de entrega del monto consignado, si éste se produce, se recibirá el incidente a prueba sustanciándose conforme al Artículo 302 y siguientes del Código de Procedimientos Civiles.

Contra la resolución de primera instancia procede recurso de apelación formulado dentro del tercer día elevándose los autos al superior jerárquico en turno, quien sin más trámite y en mérito de lo actuado, resolverá en segunda y última instancia.

Sin embargo, en caso de expedirse resolución denegatoria, tal situación no impedirá que el interesado reitere su pedido al Juzgado de Paz Letrado, siempre y cuando lo recaude con nuevos medios probatorios, en caso se seguirá el procedimiento previsto en este artículo.

Artículo 17.-La Compañía de seguros queda obligada al pago de los intereses legales vencidas las setenta y dos (72) horas de presentada la solicitud a que se refiere el Artículo 14 de esta Ley y aún cuando no se hayan presentado los beneficiarios, a partir de los quince (15) días de la fecha de fallecimiento del empleado. Queda liberado de esa obligación, a partir de la fecha de consignación del importe del monto asegurado, consignación que no podrá producirse antes de haber transcurrido treinta (30) días naturales desde el deceso del trabajador.

La consignación se efectuará a la orden de los beneficiarios que aparezcan en la última declaración jurada proporcionada por el trabajador o en el testamento por escritura pública, o si no existieran estos a nombre del empleador por ante el Juzgado de Paz Letrado correspondiente a sus domicilios.

El Juzgado de Paz Letrado ordenará bajo responsabilidad y sin más trámites el pago inmediato a las personas que acrediten tener la calidad de beneficiarios, salvo el caso contemplado en el artículo 3.

ANEXO N° 9

Diario Oficial El Peruano (2013). D.Leg. N° 1171. Decreto Legislativo que modifica la Ley n° 26790- Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y establece la realización de estudios actuariales en el régimen contributivo de la seguridad social en salud –Lima 7 de diciembre de 2013.P.508614

Artículo 1.- PRINCIPIOS

La Seguridad Social en Salud se fundamenta en los principios constitucionales que reconocen el derecho al bienestar y garantizan el libre acceso a prestaciones a cargo de entidades públicas, privadas o mixtas. Se desarrolla en un marco de equidad, solidaridad, eficiencia y facilidad de acceso a los servicios de salud.

El Estado promueve los sistemas de previsión para la salud y la integración de esfuerzos de las entidades que brindan servicios de salud, cualquiera que sea su naturaleza. El Ministerio de Salud tiene a su cargo el Régimen Estatal con el objeto principal de otorgar atención integral de salud a la población de escasos recursos que no tiene acceso a otros regímenes o sistemas. Dicho régimen se financia con recursos del Tesoro Público y brinda atención a través de la red de establecimientos del Estado, así como mediante otras entidades públicas o privadas que cuenten con convenios para tal efecto. Los Reglamentos establecen los alcances, condiciones y procedimientos para acceder al presente régimen.

Artículo 2.- EL SEGURO SOCIAL DE SALUD

El Seguro Social de Salud otorga cobertura a sus asegurados brindándoles prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios para el cuidado de su salud y bienestar social, trabajo y enfermedades profesionales.

Está a cargo del Instituto Peruano de Seguridad Social -IPSS- y se complementa con los planes y programas de salud brindados por las Entidades Prestadoras de Salud debidamente acreditadas, financiando las prestaciones mediante los aportes y otros pagos que correspondan con arreglo a ley.

Artículo 3.- ASEGURADOS

Son asegurados del Seguro Social de Salud, los afiliados regulares o potestativos y sus derechohabientes.

Son afiliados regulares:

- Los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores.
- Los pensionistas que perciben pensión de jubilación, incapacidad o de sobrevivencia.

Todas las personas no comprendidas en el párrafo anterior se afilian bajo la modalidad de asegurados potestativos en el IPSS o en la Entidad Prestadora de Salud de su elección.

Son derechohabientes el cónyuge o el concubino a que se refiere el Art. 326 del Código Civil, así como los hijos menores de edad o mayores incapacitados en forma total y permanente para el trabajo, siempre que no sean afiliados obligatorios. La cobertura de los hijos se inicia desde la concepción, en la atención a la madre gestante. El Seguro Social de Salud es de carácter obligatorio para los afiliados regulares y los demás que señale la ley.

El Seguro Social de Salud está autorizado para realizar, directa o indirectamente, programas de extensión social para la atención de no asegurados de escasos recursos.

Artículo sustituido por la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 27177, publicada el 25-09-99, cuyo texto es el siguiente: "Artículo 3.- ASEGURADOS.-

Son asegurados del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, los afiliados regulares o potestativos y sus derechohabientes.

Son afiliados regulares:

- Los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores.
- Los pensionistas que perciben pensión de jubilación, incapacidad o sobrevivencia.
- Los trabajadores independientes que sean incorporados por mandato de una ley especial.

Todas las personas no comprendidas en el párrafo anterior se afilian bajo la modalidad de asegurados potestativo en el Seguro Social de Salud (ESSALUD) o en la Entidad Prestadora de Salud de su elección.

Son derechohabientes el cónyuge o el concubino a quienes se refiere el Artículo 326 del Código Civil, así como los hijos menores de edad o mayores incapacitados en forma total y permanente para el trabajo, siempre que no sean afiliados obligatorios. La cobertura de los hijos se inicia desde la concepción, en la atención a la madre gestante.

El Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud es de carácter obligatorio para los afiliados regulares y los demás que señale la ley.

El Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud está autorizado para realizar, directa o indirectamente, programas de extensión social para la atención de no asegurados de escasos recursos".

Artículo 4.- ENTIDADES EMPLEADORAS

Para efectos de la aplicación de la presente ley, se entiende por Entidades Empleadoras a las empresas e instituciones públicas o privadas que emplean trabajadores bajo relación de dependencia, las que pagan pensiones y las cooperativas de trabajadores.

Artículo 19.- SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo otorga cobertura adicional a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que desempeñan las actividades de alto riesgo determinadas mediante Decreto Supremo. Es obligatorio y por cuenta de la entidad empleadora. Cubre los riesgos siguientes:

- a) Otorgamiento de prestaciones de salud en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pudiendo contratarse libremente con el IPSS o con la EPS elegida conforme al Artículo 15 de esta Ley.
- b) Otorgamiento de pensiones de invalidez temporal o permanente y de sobrevivientes y gastos de sepelio, como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pudiendo contratarse libremente con la ONP o con empresas de seguros debidamente acreditadas.

El derecho a las pensiones de invalidez del seguro complementario de trabajo de riesgo se inicia una vez vencido el período máximo de subsidio por incapacidad temporal cubierto por el Seguro Social de Salud.

ANEXO N° 10

Diario Oficial El Peruano (2012).D.S. N° 005-2012-TR. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. –Lima 25 de abril de 2012.P.464861-80

PRINCIPIOS

I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

II. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD

El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

III. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN

El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

IV. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

V. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL

Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.

VI. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD

Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

VII. PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

El Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

VIII. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia. De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad.

IX. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN

Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

Artículo 3. Normas mínimas

La presente Ley establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma.

POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 4. Objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Artículo 5. Esferas de acción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores:

- a) Medidas para combatir los riesgos profesionales en el origen, diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (como los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, operaciones y procesos).
- b) Medidas para controlar y evaluar los riesgos y peligros de trabajo en las relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y en la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.
- c) Medidas para la formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene.
- d) Medidas de comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y en todos los niveles apropiados, hasta el nivel nacional inclusive.
- e) Medidas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador en casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, y establecer los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral por discapacidad temporal o permanente.

Artículo 6. Responsabilidades con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a que se refiere el artículo 5 debe precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos intervinientes, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades.

Artículo 7. Examen de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para los efectos del examen de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores debe ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces para resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar y evaluar los resultados.

SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 8. Objeto del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Créase el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores, a fin de garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 9. Instancias del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por las siguientes instancias:

- a) El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 17. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.

Artículo 18. Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por los siguientes principios:

- a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.
- c) Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice. d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- d) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.
- e) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- f) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.
- g) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.
- h) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.
- i) Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 19. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente:

- a) La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.
- b) La convocatoria a las elecciones, la elección y el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.
- c) El reconocimiento de los representantes de los trabajadores a fin de que ellos estén

- sensibilizados y comprometidos con el sistema.
- d) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.

Artículo 20. Mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La metodología de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo considera lo siguiente:

- a) La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras.
- b) El establecimiento de estándares de seguridad.
- c) La medición periódica del desempeño con respecto a los estándares.
- d) La evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares.
- e) La corrección y reconocimiento del desempeño.

Artículo 21. Las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad:

- a) Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.
- b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.
- c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.
- d) Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.
- e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.

POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 22. Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expone por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, que debe:

- a) Ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades.
- b) Ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o del representante de mayor rango con responsabilidad en la organización.
- c) Ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo.
- d) Ser actualizada periódicamente y ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda.

Artículo 23. Principios de la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:

- a) La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- b) El cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva

en seguridad y salud en el trabajo, y de otras prescripciones que suscriba la organización.

- c) La garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) La mejora continua del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es compatible con los otros sistemas de gestión de la organización, o debe estar integrado en los mismos.

Artículo 24. La participación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores es un elemento esencial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización. El empleador asegura que los trabajadores y sus representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.

Artículo 25. Facilidades para la participación

El empleador adopta medidas para que los trabajadores y sus representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, de planificación y de aplicación, evaluación y acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Artículo 48. Rol del empleador

El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.
- e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.
- g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:
 - 1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
 - 2. Durante el desempeño de la labor.
 - 3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la

tecnología.

Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador

El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:

- a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.
- b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.
- c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.
- d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.
- e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.
- f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

Artículo 51. Asignación de labores y competencias

El empleador considera las competencias personales, profesionales y de género de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles las labores.

Artículo 52. Información sobre el puesto de trabajo

El empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.

Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo

El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.

Artículo 54. Sobre el deber de prevención

El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Artículo 55. Control de zonas de riesgo

El empleador controla y registra que solo los trabajadores, adecuada y suficientemente capacitados y protegidos, accedan a los ambientes o zonas de riesgo grave y específico.

Artículo 56. Exposición en zonas de riesgo

El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores.

Artículo 57. Evaluación de riesgos

El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.

Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se realizan:

- a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.
- b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de

producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 58. Investigación de daños en la salud de los trabajadores

El empleador realiza una investigación cuando se hayan producido daños en la salud de los trabajadores o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas y tomar las medidas correctivas al respecto; sin perjuicio de que el trabajador pueda recurrir a la autoridad administrativa de trabajo para dicha investigación.

Artículo 59. Adopción de medidas de prevención

El empleador modifica las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 60. Equipos para la protección

El empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifica el uso efectivo de los mismos.

Artículo 61. Revisión de indumentaria y equipos de trabajo

El empleador adopta las medidas necesarias, de manera oportuna, cuando se detecte que la utilización de indumentaria y equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 62. Costo de las acciones de seguridad y salud en el trabajo

El costo de las acciones, decisiones y medidas de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo o con ocasión del mismo no es asumido de modo alguno por los trabajadores.

Artículo 63. Interrupción de actividades en caso inminente de peligro

El empleador establece las medidas y da instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, estos puedan interrumpir sus actividades, e incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores. No se pueden reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado.

Artículo 64. Protección de trabajadores en situación de discapacidad

El empleador garantiza la protección de los trabajadores que, por su situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Estos aspectos son considerados en las evaluaciones de los riesgos y en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 65. Evaluación de factores de riesgo para la procreación

En las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, se tiene en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en las funciones de procreación de los trabajadores; en particular, por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 66. Enfoque de género y protección de las trabajadoras

El empleador adopta el enfoque de género para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual. Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia. Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

Artículo 67. Protección de los adolescentes

El empleador no emplea adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental, teniendo en cuenta las disposiciones legales sobre la materia. El empleador debe realizar una evaluación de los puestos de trabajo que

van a desempeñar los adolescentes previamente a su incorporación laboral, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

El empleador practica exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los adolescentes trabajadores.

Artículo 68. Seguridad en las contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores

El empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, o quien asuma el contrato principal de la misma, es quién garantiza:

- a) El diseño, la implementación y evaluación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios que se encuentren en un mismo centro de labores.
- b) El deber de prevención en seguridad y salud de los trabajadores de todo el personal que se encuentra en sus instalaciones.
- c) La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normativa vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del trabajo.
En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.
- d) La vigilancia del cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo correspondiente del principal.
En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.

Artículo 69. Prevención de riesgos en su origen

Los empleadores que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo disponen lo necesario para que:

- a) Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro ni pongan en riesgo la seguridad o salud de los trabajadores.
- b) Se proporcione información y capacitación sobre la instalación adecuada, utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos.
- c) Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos a fin de prevenir los peligros inherentes a los mismos y monitorear los riesgos.
- d) Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias, así como cualquier otra información vinculada a sus productos, estén o sean traducidos al idioma castellano y estén redactados en un lenguaje sencillo y preciso con la finalidad que permitan reducir los riesgos laborales.
- e) Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos. |El empleador adopta disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de que los trabajadores utilicen las maquinarias, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo.

Artículo 70. Cambios en las operaciones y procesos

El empleador garantiza que los trabajadores hayan sido consultados antes de que se ejecuten los cambios en las operaciones, los procesos y en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 71. Información a los trabajadores

El empleador informa a los trabajadores:

a) A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional e investigaciones en relación con los riesgos para la seguridad y salud en los puestos de trabajo.

b) A título personal, sobre los resultados de los informes médicos previos a la asignación de un puesto de trabajo y los relativos a la evaluación de su salud. Los resultados de los exámenes médicos, al ser confidenciales, no pueden ser utilizados para ejercer discriminación alguna contra los trabajadores en ninguna circunstancia o momento.

El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte de los empleadores es pasible de acciones administrativas y judiciales a que dé lugar.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 72.- comunicación con los inspectores de trabajo

Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores de trabajo, aun sin la presencia del empleador.

Artículo 73. Protección contra los actos de hostilidad

Los trabajadores, sus representantes o miembros de los comités o comisiones de seguridad y salud ocupacional están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 74. Participación en los programas de capacitación

Los trabajadores o sus representantes tienen la obligación de revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular las recomendaciones al empleador con el fin de mejorar la efectividad de los mismos.

Artículo 75. Participación en la identificación de riesgos y peligros

Los representantes de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitan al empleador los resultados de las evaluaciones, sugieren las medidas de control y hacen seguimiento de estas. En caso de no tener respuesta satisfactoria, pueden recurrir a la autoridad administrativa de trabajo.

Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo

Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

Artículo 77. Protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros

Los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores o bajo modalidades formativas o de prestación de servicios, tienen derecho al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 78. Derecho de examen de los factores de riesgo

Los trabajadores, sus representantes y sus organizaciones sindicales tienen derecho a examinar los factores que afectan su seguridad y salud y proponer medidas en estas materias.

Artículo 79. Obligaciones del trabajador

En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
- c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los

- cuales no hayan sido autorizados.
- d) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.
 - e) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.
 - f) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.
 - g) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.
 - h) Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.
 - i) Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

INSPECCIÓN DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 95. Funciones de la inspección de trabajo

El Sistema de Inspección del Trabajo, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene a su cargo el adecuado cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, y de prevención de riesgos laborales.

La inspección del trabajo está encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, de orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, y de aplicar las sanciones establecidas en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Artículo 96. Facultades de los inspectores de trabajo

Los inspectores de trabajo están facultados para:

- a) Incluir en las visitas de inspección a los trabajadores, sus representantes, los peritos y los técnicos, y los representantes de los comités paritarios o aquellos designados oficialmente que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo se observan correctamente.
- c) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos y grabación de imágenes y levantar croquis y planos.
- d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- e) Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- f) Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en los equipos de trabajo o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores, de conformidad con las normas de la inspección de trabajo.
- g) Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- h) Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, con el apoyo de la fuerza pública.
- i) Proponer a los entes que gestionan el seguro complementario de trabajo de riesgo la exigencia de las responsabilidades que procedan en materia de seguridad social en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.
- j) Entrevistar a los miembros del comité paritario y representantes de organizaciones sindicales, con independencia de la actuación inspectora.

Artículo 97. Participación de peritos y técnicos en actuaciones inspectivas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y gobiernos locales, el Ministerio de Salud y los órganos de la administración pública proporcionan peritos y técnicos, debidamente calificados, a la inspección de trabajo, para el adecuado ejercicio de las funciones de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el caso del sector de energía y minas, las direcciones nacionales, regionales y locales organizan, contratan y proporcionan personal técnico especializado para el desarrollo de las actuaciones inspectivas que realice el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 98. Remisión de información al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La inspección del trabajo facilita al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo, de oficio o a petición de los mismos, la información que disponga y resulte necesaria para el ejercicio de sus respectivas funciones y competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 99. Intervención del Ministerio Público

Si, con ocasión del ejercicio de la función de inspección en las empresas, se apreciase indicios de la presunta comisión de delito vinculado a la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, la inspección del trabajo remite al Ministerio Público los hechos que haya conocido y los sujetos que pudieran resultar afectados.

Artículo 100. Origen de las actuaciones inspectivas

Las actuaciones inspectivas en materia de seguridad y salud en el trabajo tienen su origen en alguna de las siguientes causas:

- a) Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- b) A solicitud fundamentada de otro órgano del sector público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deben determinarse las actuaciones que le interesan y su finalidad.
- c) Por denuncia del trabajador.
- d) Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.
- e) Por iniciativa de los inspectores de trabajo cuando, en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- f) A petición de los empleadores y los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales.

Artículo 101. Requerimiento en caso de infracción

En las actuaciones de inspección que deriven en la aplicación de medidas de recomendación y asesoramiento técnico, de comprobarse la existencia de una infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo, se requiere al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, y de las modificaciones necesarias en las instalaciones, en los equipos o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 102. Paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente

En las actuaciones de inspección, cuando los inspectores comprueben que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores pueden ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas, conforme a los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Las órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente son inmediatamente ejecutadas.

La paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente se entienden en cualquier caso sin perjuicio del pago de las remuneraciones o de las indemnizaciones que procedan a los trabajadores afectados, así como de las medidas que puedan garantizarlo.

Artículo 103. Responsabilidad por incumplimiento a la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la entidad empleadora principal responde directamente por las infracciones que, en su caso, se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios, los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones.

Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios responden directamente por las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

ANEXO N° 11

TABLA -Distribución Chi Cuadrado χ^2

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

$\{p\}$	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987	12,1836	11,5298	10,9199	10,3410
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111	13,2661	12,5838	11,9463	11,3403
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,1187	14,3451	13,6356	12,9717	12,3398
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508	17,1169	16,2221	15,4209	14,6853	13,9961	13,3393
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,2451	17,3217	16,4940	15,7332	15,0197	14,3389
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651	19,3689	18,4179	17,5646	16,7795	16,0425	15,3385
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146	20,4887	19,5110	18,6330	17,8244	17,0646	16,3382
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894	24,1555	22,7595	21,6049	20,6014	19,6993	18,8679	18,0860	17,3379
19	43,8194	40,8847	38,5821	36,1908	32,8523	30,1435	27,2036	25,3289	23,9004	22,7178	21,6891	20,7638	19,9102	19,1069	18,3376
20	45,3142	42,3358	39,9969	37,5663	34,1696	31,4104	28,4120	26,4976	25,0375	23,8277	22,7745	21,8265	20,9514	20,1272	19,3374