

# Guía para la Internacionalización de Empresas en el Perú

El Presente documento es una contribución de la  
empresa **LUMA CONSULTING GROUP**

**LUMA** Consulting Group



**CDO Perú**

Compañía  
de las Obras

**El presente documento tiene por objetivo dar a conocer los procedimientos para el start-up de actividades comerciales y/o inversión en Perú. La guía para la internacionalización identifica las cinco etapas fundamentales para iniciar actividades en el mercado peruano e incluye las normas legales, laborales, contables y tributarias necesarias para la toma de decisiones.**

**Esta guía ha sido elaborada por el equipo profesional de la LUMA CONSULTING GROUP, empresa asociada a la CDO PERÚ.**

**Lima, Setiembre 2012**

## **ETAPA PRIMERA: ¿QUÉ FORMA ORGANIZATIVA PUEDO ADOPTAR PARA INICIAR EL PROCESO DE INTERNACIONALIZACIÓN DE MI EMPRESA?**

Un inversionista que tiene como objetivo ingresar al mercado peruano debe considerar dos opciones de formalización de empresas:

### **1. COMO UNA SUCURSAL:**

Una sucursal es una extensión de la empresa principal, la cual tiene su domicilio en un lugar distinto al Perú. Se entiende que, al ser una extensión de la principal, sus actividades comprometen el patrimonio de esta. Para establecer una sucursal de una empresa extranjera, es necesaria su inscripción en Registros Públicos (SUNARP), para lo cual:

#### **1.1. REQUISITOS:**

La Ley General de Sociedades y el Reglamento del Registro de Sociedades de la SUNARP establecen una serie de requisitos formales para el funcionamiento de la sucursal de una sociedad constituida y domiciliada en el extranjero, señalando que se constituye por Escritura Pública, se inscribe en el Registro de Personas Jurídicas y debe contener cuando menos:

1.- El acuerdo de establecimiento de sucursal adoptado por el órgano social competente de la sociedad extranjera, debe contener:

- Capital asignado para el giro de sus actividades en el país.
- La declaración de las actividades que desarrollarán en el Perú, que deberán estar comprendidas dentro de su objeto social.
- El lugar del domicilio de la sucursal.
- La designación de su representante legal permanente y los poderes que le confiere. El representante debe ser una nacional o un extranjero con calidad migratoria.
- Sometimiento a las leyes nacionales para responder por las obligaciones que contraiga la sucursal en el país.

2.- Certificado de vigencia de la sociedad principal en su país de origen.

3.- Constancia expedida en su país de origen, que acredite que ni el pacto social ni en el estatuto social impide establecer sucursales en el extranjero.

4.- Copia del pacto social y del estatuto o de los instrumentos equivalentes en el país de origen. Deben estar traducidos y legalizados por el consulado peruano o contar con apostilla.

5.- Escritura pública de establecimiento de Sucursal en el Perú de sociedad constituida en el extranjero. Se realiza en el Perú.

6.- Copia del documento de identidad del presentante.

### 1.2. VENTAJAS

- ✓ La sucursal carece de personería jurídica independiente. Por lo cual, depende de la sociedad matriz y es está quien responde por las obligaciones de la sucursal, siendo nulo todo pacto en contrario.
- ✓ El beneficio obtenido por la sucursal se imputa en la base imponible del impuesto de la matriz central en el otro Estado. Así, el impuesto pagado por la sucursal será deducible siempre que no exceda del impuesto que tales rentas soportarían en el estado de la sucursal.
- ✓ Las Sucursales son unidades de producción, intermediación o prestación de servicios, que cuando crecen, necesitan descentralizar sus operaciones. La matriz y sucursal son establecimientos distintos pero que tienen un solo patrimonio y una misma administración; únicamente se desenvuelven en ámbitos espaciales distintos por razones de descentralización

### 1.3 .DESVENTAJAS

- ✓ Es la empresa matriz quien se afectará por la falta de progreso del negocio iniciado en el país.
- ✓ Es más costoso y engorrosa su formalización, ya que demora en promedio un mes y medio.

## 2. COMO UNA NUEVA EMPRESA:

Crear una nueva empresa en el país significa que se constituirá una sociedad de capitales distinta a la empresa principal en el extranjero. Siendo así, las actividades de esta nueva empresa no generarán un riesgo a la empresa principal, pues existen patrimonios distintos. Se requiere de dos o más personas para constituir una nueva empresa. Estas personas pueden ser nacionales o extranjeras. Si solo fueran extranjeras necesitará un permiso especial otorgado por la Dirección General de Migraciones – DIGEMIN.

En el caso de la filial, quien represente a la empresa será el gerente general, y que cuenta con facultades generales y especiales, tal como lo señala el artículo 188° de nuestra LGS.

El representante legal puede ser extranjera pero con calidad migratoria.

### **2.1. REQUISITOS:**

- ✓ Se deberá realizar una búsqueda y reserva de nombre, la cual deberá contener el nombre que se le desea colocar a la empresa. Primero se realiza la búsqueda para asegurarnos que no se encuentra inscrita una empresa con el mismo nombre previamente. Posteriormente, si la búsqueda no señala ninguna empresa registrada con el nombre solicitado, se procederá a realizar la reserva de nombre, consignado a los socios fundadores como titulares del nombre.
- ✓ Luego, se deberá elaborar los estatutos de la empresa, la cual deberá contener: socios fundadores, capital social su representación en acciones, el valor por acción, objeto social, representantes, poderes de los representantes.
- ✓ Habiéndose firmado la minuta de constitución donde se encuentran comprendido el estatuto y el pacto social, se acude ante notario público para que se realice los trámites ante SUNARP y se proceda a su registro.

### **2.2. VENTAJAS**

- ✓ Se inicia con una nueva empresa en el país, la cual no afectará a la empresa matriz, ya que está cuenta con personería jurídica independiente.
- ✓ Obtiene todos los beneficios legales y tributarios de una empresa nacional.
- ✓ Los costos de constitución son menores al igual que el tiempo de su formalización demora entre una semana y semana y media como máximo.

### **2.3. DESVENTAJAS**

- ✓ Inicia sus actividades desde cero.
- ✓ No se genera ningún vínculo con la empresa extranjera.

## **ETAPA SEGUNDA: CONSTITUIDA MI EMPRESA EN EL PERU ¿A TRAVÉS DE QUIÉN DESARROLLARÉ LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES?**

En el proceso de internacionalización, uno de los requisitos exigidos por la legislación peruana es que se designe a el (los) representante(s) de la empresa, quien quedará facultado con todos los poderes contenidos en el acto de constitución. Para ello es importante tener en cuenta lo siguiente:

### **1.- NECESIDAD DE UN REPRESENTANTE NACIONAL O EXTRANJERO CON CALIDAD MIGRATORIA EN EL PERÚ**

En el caso se decida por el establecimiento de una sucursal o la creación de una nueva empresa, es preciso reconocer que para su funcionamiento se requiere de uno o más representantes.

En el caso de la sucursal, el acuerdo de su establecimiento debe contener el nombramiento de un representante, el cual tiene la calidad y los poderes que se le confieren al gerente general, según los artículos 399° y siguientes de nuestra Ley General de Sociedades.

En el caso se designe como representante a un extranjero, es necesario reconocer un régimen especial, el cual se encuentra dentro del ámbito de la Ley de Contratación de Extranjeros (Decreto Legislativo N° 689). Siendo así, es preciso seguir las pautas que la Ley indica para que el extranjero pueda quedar habilitado en el ejercicio de sus funciones como representante legal. Estos procedimientos deben ser realizados ante la Dirección General de Migraciones y Naturalización (DIGEMIN). La variable más común es la contratación laboral de extranjeros a través de la empresa constituida para lo cual se debe proceder, primero a la aprobación del contrato de trabajo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE) y luego la obtención de la calidad migratoria como trabajador extranjero de la empresa que representará en el Perú.

### **2.- LA GERENCIA GENERAL Y EL APODERADO DE UNA EMPRESA EXTRANJERA**

El gerente general es el representante administrativo de la empresa, es el ejecutor de los acuerdos de la junta general y le compete la gestión de los negocios sociales.

En caso de la ausencia o por delegación expresa del Gerente General, se designa a uno o más apoderados, a quienes se les faculta con todos los poderes de representación otorgados al Gerente General, la Ley General de Sociedades peruana no establece límite alguno para el traspaso de dichas facultades

## 2.1. Régimen de facultades:

El Gerente General y/o apoderados cuentan con un sinnúmero de facultades para el desarrollo del negocio, como:

**A. Facultades Administrativas:** Estas son las facultades establecidas para el manejo de la empresa.

**B. Facultades Laborales:** Estas son las facultades concernientes al manejo del personal, sus derechos y obligaciones frente a la empresa.

**C. Facultades Contractuales:** Esta son las facultades que se establecen para temas respecto de negociar, celebrar, suscribir, modificar, rescindir, resolver y dar por concluidos los contratos de la sociedad con terceros:

**D. Facultades Bancarias:** Son aquellas que señalan la representación y actuación en nombre de la empresa sobre todo tema relacionado con el sistema financiero.

**E. Facultades de Representación:** Que corresponde a la representación de la empresa ante todo tipo de instituciones públicas o privadas, autoridades y funcionarios judiciales, civiles, municipales, administrativos constitucionales, tributarios, de aduanas, policial y militares, con las facultades de presentar toda clase de recursos y reclamaciones y desistirse de ellos.

## **ETAPA TERCERA: REGIMEN DE CONTRATACION LABORAL**

Quedando plenamente operativa la empresa en el Perú, sea bajo la forma de una sucursal o una nueva sociedad, se debe proceder a la contratación del personal y para lo cual se debe tener en cuenta los diversos regímenes laborales permitidos por la legislación peruana.

### **1. RÉGIMEN DE TRABAJO PERMANENTE O ESTABLE:**

#### **1.1 Características.-**

- ✓ El régimen laboral general establece una jornada laboral de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. La remuneración mínima vital para el año 2012 es de S/. 750.00 Nuevos Soles.
- ✓ Los contratos laborales que contengan beneficios distintos a los legales deben ser por escrito con el fin de reflejar los términos y condiciones acordados por las partes que sean diferentes a aquellos establecidos por la ley.
- ✓ El trabajo en sobretiempo se abona con un recargo a convenir, el mismo que no podrá ser inferior al 25% del valor hora-ordinaria (calculado sobre la remuneración ordinaria), para las primeras dos horas, y 35% para las horas restantes.
- ✓ El trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de veinticuatro horas consecutivas a la semana, así como a descanso en los días festivos reconocidos por la ley. En algunos sectores los empleadores pueden establecer regímenes laborales alternativos o acumulativos, dependiendo de los requerimientos de producción.
- ✓ Cuando el trabajador cumple una jornada mayor a cuatro horas diarias, los empleadores están obligados a pagarles una Compensación por Tiempo de Servicios (equivalente a una remuneración mensual por cada año de servicio), en calidad de beneficio social como previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo. Existen reglas específicas para pagar y depositar la CTS.
- ✓ Los trabajadores tienen derecho a percibir dos gratificaciones legales, en julio y diciembre de cada año, equivalentes a una remuneración mensual en cada oportunidad.
- ✓ Los trabajadores de empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y sujetos al régimen de la actividad privada con 20 o más



trabajadores, participan en las utilidades de la empresa, según los porcentajes establecidos por la ley.

- ✓ Los trabajadores tienen derecho a un período vacacional de 30 días calendarios por cada año completo de servicios bajo un mismo empleador, siempre que hayan trabajado al menos cuatro horas por día. (Excepción Régimen de la Micro y Pequeña Empresa)
- ✓ Una vez que el trabajador ha superado el período de prueba, que será de 3 meses o 12 meses en el caso de cargos de gerencia, solo puede ser despedido por causa justa establecida en la ley. Los trabajadores que sean despedidos sin causa justa tienen derecho a recibir una indemnización por despido arbitrario, a razón de una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, para contrato a plazo indefinido, y de una remuneración y media por cada mes restante hasta el término del contrato en caso de contrato a plazo fijo. En ambos casos, la indemnización no podrá exceder de 12 remuneraciones mensuales.
- ✓ El plazo de prescripción para que el trabajador reclame sus beneficios laborales es de cuatro años.
- ✓ Existe una licencia de maternidad equivalente a 90 días. Además existen 13 leyes protectoras de la maternidad y la niñez.

## 2. RÉGIMEN DE TRABAJO TEMPORAL O CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD:

### 2.1 Características.-

Los contratos de trabajo de naturaleza temporal o sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requiere las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa; así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitente o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes.

- ✓ **Formalidad:** Los contratos de trabajo deberán constar por escrito en donde se detalle su duración, las causas objetivas determinantes de la contratación y las demás condiciones de la relación laboral. Estos contratos deben ser presentados y aprobados por la Autoridad Administrativa del Trabajo para que tengan validez, de lo contrario se presumirá que el trabajador pertenece al régimen del contrato de trabajo a tiempo indeterminado o plazo fijo.

- ✓ **Duración:** Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales, podrán celebrarse contratos por períodos menores, pero que sumados no excedan cinco años.

En los casos que corresponda, podrán igualmente celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador en función de las necesidades del centro de trabajo y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años.

- ✓ **Periodo de prueba:** En los contratos sujetos a modalidad, la regla es que no exista periodo de prueba. Sin embargo, esto sería posible si las partes expresamente lo establecen y dentro de los límites señalados en cuanto a su duración. El periodo de prueba es aplicable sólo en la primera contratación del trabajador.

## 2.2. Tipos:

- ✓ **Contratos de Naturaleza Temporal.-**
  - **Por inicio o lanzamiento de nueva actividad:** Se generan por el inicio de una nueva Actividad Empresarial, la apertura de nuevos establecimientos o ampliación de Mercados. O por circunstancias Especiales que se presentan en el quehacer empresarial. Su duración máxima es de 03 años.
  - **Por necesidad del mercado:** Para atender incrementos coyunturales de la Producción por variación en la demanda. Debe constarse la CAUSA OBJETIVA que justifique la contratación. Ya sea por el Incremento Temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, la cual excluye variaciones de carácter cíclico o de temporada de actividades productiva de carácter estacional. Su duración máxima es de 02 de años.
  - **De reconversión empresarial:** Este tipo de contratos laborales puede darse por: Sustitución, ampliación o modificación de las actividades de la Empresa. Estos dependen de una variación tecnológica (máquinas, equipos, instalaciones, medios productivos, etc.). Al igual que los contratos por necesidad del mercado tiene una duración máxima de 02 años.

✓ **Contratos de Naturaleza Accidental.-**

- **Contrato Ocasional:** Se dan por alguna necesidad transitoria distinta a la actividad habitual del centro de trabajo. Estos contratos tienen una duración máxima de 06 meses al año.
- **Contrato de Suplencia:** Se establecen para sustituir a un trabajador estable, suspensión del vínculo laboral del suplido, el cual se encuentre realizando temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo. El titular conserva el derecho de readmisión. Estos contratos deben contener la fecha de su extinción, por lo cual su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.
- **Contrato de Emergencia:** Se suscriben por caso fortuito o fuerza mayor. Se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible. Su duración dependerá de la duración de la emergencia.

✓ **Contrato para Obra o Servicio.-**

- **Para Obra Determinada o Servicio Específico:** Se dan con el objeto previamente establecido y de duración determinada. Tendrá vigencia hasta que se cumpla el objetivo del contrato. Su duración es determinada y podrán realizarse renovaciones necesarias hasta la conclusión o terminación de la obra o servicio.
- **Contrato Intermitente:** Se crean para cubrir necesidades de las actividades de la empresa de caracteres permanentes pero discontinuos. Las renovaciones se pueden realizar con la misma persona, quien tiene derecho preferente en la contratación y esto, puede consignarse en contrato primigenio. Opera en forma inmediata, no requiere otra celebración o renovación, este plazo para hacer efectivo el Derecho preferencial es de 05 días hábiles desde su notificación. Tiene como requisito esencial, consignar con precisión las circunstancias o condiciones para la reanudación en cada oportunidad. Los beneficios sociales se determinan por el tiempo efectivamente laborado.

✓ **Contrato De Temporada:**

Estos contratos laborales atienden a necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento en determinadas épocas del año. Se repiten cada año en forma cíclica en función a la naturaleza de la actividad productiva.

Necesariamente debe constar por escrito, duración de la temporada, naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación, naturaleza de las labores del trabajador.

El trabajador cuenta con derecho preferente: contratado 02 temporadas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en la temporada siguiente.

### **3. RÉGIMEN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

#### **3.3.1. Características.-**

- ✓ Son los contratos a tiempo parcial aquellos por los cuales los trabajadores deben cumplir una jornada inferior a las cuatro horas diarias o veinte horas semanales.
- ✓ El trabajador percibirá como remuneración una suma proporcional a la remuneración mínima vital (RMV), sin perjuicio de que el empleador pueda establecer un monto mayor.
- ✓ En cuanto a beneficios sociales, a diferencia de los contratos a plazo indeterminado o sujeto a modalidad, los empleadores no están obligados al pago de CTS, vacaciones, gratificaciones legales, ni de la indemnización por despido arbitrario.
- ✓ Los empleadores están obligados al pago de la asignación familiar, utilidades legales y otros beneficios en los cuales no se exija una jornada mínima de 4 horas diarias.
- ✓ Los trabajadores no pueden realizar horas extraordinarias, salvo en casos de peligro grave o inminente para las personas o cosas incorporadas a la empresa.
- ✓ En caso de que un trabajador tenga mas de un empleo de esta característica, las contribuciones se unificaran y el trabajador elegirá una sola obra social.

### **4.- RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN LABORAL ESPECIAL:**

Estos contratos serán aplicables cuando la naturaleza de la labor que se desarrollará recaiga en alguno de los siguientes supuestos:

✓ **Régimen de Contratación de Trabajadores Extranjeros.-**

En el Perú, se puede contratar trabajadores extranjeros, pero sujetos a ciertos límites, cuya regulación se encuentra contemplada en el Decreto Legislativo N° 689 del año 1991 y en su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR.

La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta a los siguientes porcentajes limitativos: Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta el 20% del número total de sus trabajadores. Sus remuneraciones no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios.

Los empleadores podrán solicitar exoneración de los porcentajes limitativos, entre otros, en los siguientes casos:

- (a)** Cuando se trate de personal profesional o técnico especializado;
- (b)** Cuando se trate de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial o en caso de reconversión empresarial;
- (c)** Cuando se trate de profesores contratados para la enseñanza superior, o de enseñanza básica o secundaria en colegios particulares extranjeros, o de enseñanza de idiomas en colegios nacionales, o en centros especializados de enseñanza de idiomas;
- (d)** Cualquier otro caso que se establezca por Decreto Supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación o experiencia.

La solicitud de aprobación de los contratos de trabajo de extranjeros y la documentación sustentatoria respectiva (título profesional, certificado de trabajo, etc) cuando se está dentro de los límites establecidos y cuando se solicitará la exoneración de ellos, será presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y son los siguientes:

En el contrato de trabajo escrito se deberá incluir tres cláusulas especiales en que conste lo siguiente:

- Que la aprobación del contrato no autoriza a iniciar la prestación de servicios hasta que no se cuente con la calidad migratoria habilitante;

- el compromiso del empleador de transportar al personal extranjero y los miembros de la familia a su país de origen al extinguirse la relación contractual;
- el compromiso de capacitación del personal nacional en la misma ocupación.

Por último, debemos mencionar que el Trabajador Migrante Andino (nacionales de Ecuador, Colombia, Bolivia y Perú) tiene un tratamiento especial para efectos de su contratación en los países andinos.

### ✓ Régimen de Contratación de Construcción Civil

Las actividades de construcción civil comprenden:

**(a)** La preparación del terreno que implica demolición, derribo de estructuras, limpieza del terreno, voladura, perforación, nivelación, movimiento de tierra, drenaje y demás actividades propias de la preparación del terreno.

**(b)** La construcción de edificios completos y de partes de edificios, obras de ingeniería civil.

**(c)** El acondicionamiento de edificios, abarcando todas las actividades de instalación necesarias para la habilitación de los mismos.

**(d)** Terminación de edificios, acabados de la obra y,

**(e)** El alquiler de equipos de construcción o demolición dotados de un operario.

Este régimen se caracteriza por que se trata de una laboral eventual o temporal, debido a que la relación laboral se mantendrá solo durante la ejecución de la obra. Su ubicación es relativa, porque no existe lugar fijo y permanente donde se realicen las labores de construcción.

En este régimen los trabajadores se dividen en categorías, que son las siguientes:

1. Operarios: Aquí se encuentran comprendidos los maquinistas, albañiles, carpinteros, fierros, pintores, electricistas, etc.
2. Ayudantes u oficiales: Aquí están los auxiliares de operarios y se consideran como oficiales a los guardianes.
3. Peones: Aquí se encuentran aquellos trabajadores sin experiencia técnica y que se desempeñan en diversas actividades.

Los trabajadores de construcción civil son remunerados de manera diaria (por jornal) dependiendo la categoría que ocupen.

Los empleadores deberán asumir un pago adicional para los trabajadores de construcción civil que laboren en turno corrido, con descanso intermedio de media hora para que tomen sus alimentos, en caso se desempeñen en horario nocturno o realicen horas extras.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal obligatorio y los días feriados por ley no son laborables.

Los trabajadores cuentan con compensación vacacional, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones legales (fiestas patrias y navidad), así como, asignaciones por escolaridad y por fallecimiento. Bonificaciones, como la Bonificación Unificada de Construcción (BUC) que es integrada por varias bonificaciones como por desgaste de ropa y herramientas, por alimentos, por agua potable y por especialización (percibida por el operario). Esta bonificación constituye un porcentaje de la remuneración básica y se otorga por día laborado. Además cuenta con bonificación por movilidad, por trabajo en altura, por altitud, por contacto directo con agua.

Adicionalmente, cuentan con seguridad social, EsSalud, seguro de vida, Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

#### ✓ **Régimen de Contratación Agrario y Agrícola**

Están comprendidas aquellas personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas, con excepción de la industria forestal.

Para acogerse al régimen laboral agrario deberán presentar ante la SUNAT una declaración jurada anual donde se señale que la actividad principal de la empresa se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley Agraria.

La contratación laboral se maneja igual que en el régimen laboral común, pueden ser contratos a tiempo indeterminados o a plazo fijo.

Bajo este régimen, también pueden ser registrados en planilla electrónica.

El empleador puede establecer la jornada laboral, pero está no puede superar las 8 horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.

El trabajador agrario debe percibir una remuneración diaria, gratificaciones legales. Cuentan con descanso vacacional de 15 días por año de servicio o la fracción que corresponda.

Los trabajadores agrarios cuentan con Seguro Social Agrario, seguro agrario independiente. Se encuentran inscritos al sistema nacional de pensiones.

✓ **Régimen para La Micro y Pequeña Empresa**

A través del Decreto Legislativo N° 1086 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2008-TR y modificado por el Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE, se ha diseñado un régimen laboral especial para las MYPEs (incluye régimen de salud y pensiones) pensando en las características y la realidad de ellas, y por lo mismo presenta ventajas sustanciales en comparación con el régimen laboral general o común.

Para ser beneficiario de este régimen se establece las características concurrentes que deben cumplir las MYPEs y son las siguientes:

- 1) **Microempresa:** de 1 hasta 10 trabajadores y sus ventas anuales deben ser hasta 150 UIT (S/. 547,500.00);
- 2) **Pequeña Empresa:** de 1 hasta 100 trabajadores y sus ventas anuales deben ser hasta 1,700 UIT (S/. 6'205,000.00).

**Régimen Laboral Especial para las MYPEs:**

	microempresa	pequeña empresa
Remuneración	Remuneración mínima vital (RMV) de s/. 750.00. Con acuerdo del consejo nacional de trabajo y promoción del empleo podrá ser menor	RMV de s/. 750.00.
Jornada de trabajo	8 horas.	8 horas.
Horario de trabajo	Igual al régimen laboral general. En cuanto al horario nocturno,	Igual al régimen laboral general. En cuanto al



	no se aplicará la sobretasa del 35%.	horario nocturno, no se aplicará la sobretasa del 35%.
Trabajo sobretiempo	El trabajo en sobretiempo se abona con un recargo a convenir, el mismo que no podrá ser inferior al 25% del valor hora-ordinaria (calculado sobre la remuneración ordinaria), para las primeras dos horas, y 35% para las horas restantes.	El trabajo en sobretiempo se abona con un recargo a convenir, el mismo que no podrá ser inferior al 25% del valor hora-ordinaria (calculado sobre la remuneración ordinaria), para las primeras dos horas, y 35% para las horas restantes.
Descanso semanal	Veinticuatro (24) horas a la semana.	Veinticuatro (24) horas a la semana.
Descanso vacacional	15 días calendario por cada año de servicios. Puede reducirse a 7 días, recibiendo la respectiva compensación económica.	15 días calendario por cada año de servicios. Puede reducirse a 7 días, recibiendo la respectiva compensación económica.
Descansos feriados	Los trabajadores descansaran en Julio (fiestas patrias) y Diciembre (Navidad y Año Nuevo) y aquellos feriados declarados por el Estado.	Los trabajadores descansaran en Julio (fiestas patrias) y Diciembre (Navidad y Año Nuevo) y aquellos feriados declarados por el Estado.
Indemnización por despido injustificado	10 remuneraciones diarias por cada año de servicios – máximo 90 remuneraciones diarias	20 remuneraciones diarias por cada año de servicios – máximo 120 remuneraciones diarias.

Seguro complementario de trabajo de riesgo	No les corresponde	De acuerdo a lo dispuesto en la ley n° 26790
Seguro de vida	No les corresponde	De acuerdo a lo dispuesto en el decreto legislativo n° 688.
Participación en las utilidades	No les corresponde	De acuerdo a lo dispuesto en el decreto legislativo n° 892.
Compensación por tiempo de servicios	No les corresponde	15 remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de 90 remuneraciones diarias.
Gratificaciones de fiestas patrias y navidad	No les corresponde	Media remuneración cada una.

## 5. CARGA LABORAL

Toda contratación laboral generará una carga económica para la empresa y para el trabajador que se traduce de la siguiente forma:

**Contribuciones del Trabajador y Empleador:** Tanto el trabajador como el empleador efectúan diferentes contribuciones para beneficio del primero. Entre dichas contribuciones tenemos:

	EMPLEADOR	TRABAJADOR
<b>Fondo de Pensiones</b>		Si el trabajador se encuentra bajo el sistema privado de pensiones el empleador debe descontarle de su remuneración mensual una tasa del 12,5% aproximadamente.  En caso el trabajador se

		<p>encuentre bajo el sistema público de pensiones la tasa es del 13%.</p> <p>Para el caso de extranjeros afiliados al sistema privado de pensiones, cuando éstos se van del país pueden solicitar la transferencia al extranjero de los fondos que acumularon durante su permanencia en el país.</p>
<b>Impuesto a la Renta</b>		<p>Este impuesto se le descuenta al trabajador cada mes, siendo necesario para ello que se realice una proyección de la remuneración anual del trabajador</p>
<b>Seguridad Social (ESSALUD)</b>	<p>Los empleadores están obligados a registrar a sus trabajadores en el sistema nacional de salud, así como a pagar un equivalente al 9% de la remuneración mensual del trabajador.</p>	
<b>Sistema Privado de Salud</b>	<p>Es posible para los trabajadores afiliarse a una Entidad Prestadora de Salud (EPS), la cual es complementaria al servicio prestado por ESSALUD. En este caso, el empleador debe pagar el costo del servicio de la EPS y puede pagar 6,75% de la remuneración mensual a ESSALUD.</p>	

## **ETAPA CUARTA: RÉGIMEN TRIBUTARIO**

Constituida la empresa e iniciando sus actividades, se generará una carga impositiva tributaria que se aplicará según las siguientes reglas generales.

### **1 El Impuesto a la Renta:**

Este grava las rentas que provengan del capital, del trabajo y de la aplicación conjunta de ambos factores, entendiéndose como tales a aquéllas que provengan de una fuente durable y susceptible de generar ingresos periódicos.

Las rentas de fuente peruana afectas al impuesto están divididas en cinco categorías, además existe un tratamiento especial para las rentas percibidas de fuente extranjera.

**Primera categoría.-** Las rentas reales (en efectivo o en especie) del arrendamiento o sub - arrendamiento, el valor de las mejoras, provenientes de los predios rústicos y urbanos o de bienes muebles.

**Segunda categoría.-** Intereses por colocación de capitales, regalías, patentes, rentas vitalicias, derechos de llave y otros.

**Tercera categoría.-** En general, las derivadas de actividades comerciales, industriales, servicios o negocios.

**Cuarta categoría.-** Las obtenidas por el ejercicio individual de cualquier profesión, ciencia, arte u oficio.

**Quinta categoría.-** Las obtenidas por el trabajo personal prestado en relación de dependencia.

- ✓ Los contribuyentes para fines del Impuesto se clasifican en contribuyentes domiciliados y contribuyentes no domiciliados en el Perú y; en personas jurídicas o personas naturales.
- ✓ Los contribuyentes domiciliados tributan por sus rentas anuales de fuente mundial, debiendo efectuar anticipos mensuales del impuesto. En cambio, los contribuyentes no domiciliados, conjuntamente con sus establecimientos permanentes en el país, tributan sólo por sus rentas de fuente peruana, siendo de realización inmediata.

- ✓ Se considerarán domiciliadas en el país, a las personas naturales extranjeras que hayan residido o permanecido en el país por más de 183 días calendario durante un período cualquiera de doce (12) meses.

### Régimen Vigente a partir del 01 de Enero del 2,009

CLASIFICACIÓN	CATEGORÍAS	ALÍCUOTA APLICABLE SOBRE LA RENTA NETA
Renta Neta del capital	Rentas de 1ra. Y 2da. Categoría	6.25%
Renta Neta Empresarial	Rentas de 3ra. Categoría	30%
Renta Neta del Trabajo	Rentas de 4ª. Y 5ª. Categoría	Tasa progresiva Acumulativa :15%, 21% y 30%

#### 1.1 Pagos a Cuenta del Impuesto a la renta de Tercera Categoría:

- ✓ Cuotas mensuales según los siguientes sistemas
  - a) **Coeficientes:** Si la empresa obtuvo renta imponible en el ejercicio anterior.
  - b) **2 % de los ingresos netos del mes:** Si la empresa inicia operaciones por primera vez ó si la empresa no obtuvo renta imponible en el ejercicio anterior.
- ✓ El sistema a) ó b) se aplica contra el impuesto a la renta anual determinado por la empresa al cierre del ejercicio económico.

## 2 El Impuesto General a las Ventas

Constituye un impuesto al valor agregado que permite efectuar las deducciones de las compras y adquisiciones necesarias para el proceso productivo o sean gastos de la actividad económica del sujeto del impuesto.

El Impuesto General a las Ventas, grava la venta en el país de bienes muebles, la importación de bienes, la prestación o utilización de servicios en el país, los

contratos de construcción y la primera venta de inmuebles que realicen los constructores de los mismos.

Este Impuesto grava únicamente el valor agregado en cada etapa de la producción y circulación de bienes y servicios, permitiendo la deducción del impuesto pagado en la etapa anterior, a lo que se denomina crédito fiscal.

El Impuesto se liquida mensualmente. Entre las diversas operaciones no gravadas con dicho impuesto, podemos mencionar la exportación de bienes y servicios y la transferencia de bienes con motivo de la reorganización de empresas.

- Tasa : 16% sumado al IPM 2% (Impto. De promoción municipal).

### **3 Bancarización e Impuesto a las Transacciones Financieras**

- ✓ Bancarización significa, utilizar determinados medios o mecanismos de pago regulados por las empresas del Sistema Financiero, para efectuar el pago de obligaciones contraídas con terceros.
  - ✓ El uso de medios de pago (depósitos en cuenta, giros, transferencias, órdenes de pago, tarjetas de débito y crédito expedidas en el país), es obligatorio para el pago de obligaciones cuyo importe sea igual o mayor a S/. 3,500 ó US\$ 1,000 dólares americanos.
  - ✓ El impuesto a las Transacciones Financieras, grava la circulación de la moneda (depósitos y retiros) nacional o extranjera que se realicen a través de cuentas abiertas en las empresas del sistema financiero.
- Tasa: 0.005%

## **ETAPA QUINTA: RÉGIMEN CONTABLE**

El proceso contable en el Perú genera tres tipos de información:

### **1 La contabilidad financiera**

Que cumple con los parámetros de presentación que establecen los principios de contabilidad generalmente aceptados (Balance General, Estado de resultados, etc.)

### **2 La contabilidad Administrativa**

Información de una empresa orientada hacia la elaboración de informes internos que facilitan las funciones de planeación, control y toma de decisiones.

### **3 La contabilidad Fiscal**

Cuya formulación está sujeta a las disposiciones que establece la legislación peruana en esta materia y el régimen fiscal que se adopte. Tiene como objetivo cumplir con dichas disposiciones y ayuda a determinar el monto de los impuestos a pagar. La institución que se encarga de velar por el cumplimiento de estos aspectos es la SUNAT (Superintendencia Nacional de Administración Tributaria).

- ✓ Según el Código de Comercio la contabilidad deberá llevarse en Moneda Nacional (Nuevos Soles).
- ✓ Las actividades económicas son realizadas por personas naturales con negocio o personas jurídicas identificadas a través del RUC (Registro Único del Contribuyente).
- ✓ Los libros contables pueden ser manuales, mecanizados o la combinación de ambos. Dependerá del volumen de las operaciones.
- ✓ Libros y Registros Vinculados a asuntos tributarios.
- ✓ Los libros y registros contables tienen una doble función toda vez que constituyen las herramientas fundamentales para obtener información, evaluar la eficiencia y desempeño de las diversas áreas y cumplir adecuadamente sus obligaciones; pero también proporcionan a la Administración tributaria (SUNAT) la evidencia documentaria al momento de realizar sus labores de fiscalización y verificación.

### **5 Contabilidad Completa y Contabilidad Simplificada:**

**1. Contabilidad Completa:** Según la ley del Impuesto a la Renta, para algunas personas naturales con negocio o personas jurídicas generadoras de renta empresarial (Tercera categoría).

Se entiende contabilidad completa cuando los ingresos brutos anuales son mayores a 150 UIT es decir S/. 547,500. (1 UIT = S/. 3,650)

Existe la obligación de llevar Contabilidad Completa el cual consta de los siguientes libros obligatorios:

**Libros Principales:**

1. Inventarios y Balances
2. Libro Diario
3. Libro Mayor

**Libros Auxiliares:**

1. Libro Caja y Bancos
2. Registro de Ventas
3. Registro de Compras

**2. Contabilidad Simplificada:** Los perceptores de rentas de tercera categoría cuyos ingresos brutos anuales no superan las 150 UIT (S/. 547,500), deberán llevar como mínimo:

Existe la obligación de llevar los siguientes libros obligatorios:

1. Registro de Ventas
2. Registro de Compras y Libro Diario de Formato Simplificado.