

**Julio Gamero Requena\***

# **Comentarios al Decreto Legislativo 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente**

259

## **Introducción**

Para los gremios de la micro empresa y para las diversas instituciones que constituyen el soporte real en el trabajo de promoción de dicho sector, el debate generado alrededor de diversas iniciativas legislativas tendientes a mejorar la Ley 28015 ha dejado una sensación de frustración al expedirse el Decreto Legislativo 1086.

Si bien se reconoce que el énfasis que puso la Ley 28015, en materia de formalización, constituía una acción pertinente para el ordenamiento inicial del sector, en la actualidad resultaba un consenso la necesidad de poner el acento en los mecanismos tendientes a fortalecer el crecimiento y la competitividad de dicho sector. Esto, como es de suponer, suponía un viraje de las políticas públicas hacia unas de corte claramente sectorial, con instrumentos específicos –de cara al mercado- y con un presupuesto muy superior al que, tradicionalmente, se le ha asignado a este sector.

Sin embargo, como se señalará en el siguiente documento, el Decreto Legislativo 1086 no alcanza a incorporar ningún mecanismo efectivamente promotor para el desarrollo competitivo de este sector. Salvo un potencial cofinanciamiento de la seguridad social (salud y pensiones) para el conductor y los trabajadores, la dación de esta norma se convirtió en el medio para extender el alcance del Régimen Laboral Especial (RLE) más allá del ámbito de la microempresa (de 2 a 9 trabajadores). Por acción de dicho Decreto, a las empresas

---

\* Ex viceministro de trabajo,

de 10 hasta 100 trabajadores se les aplicará el referido RLE. En la práctica, esto constituye una “reforma laboral”<sup>1</sup>, ya que 4 de cada 5 asalariados privados estará, ahora, bajo la cobertura de dicha normal y sólo un 20% (ENAH0, 2007) seguirá adscrito al régimen laboral común.

## 1. Relevamiento de los aspectos más significativos del Decreto Legislativo 1086

Si bien el mismo se ha presentado como muy favorable para la microempresa, en la práctica su ámbito de referencia más sustantivo es el sector de la, ahora, llamada pequeña empresa, la misma que sufriera una alteración en su concepto. Por obra de la referida norma se extendió en su alcance de 49 (que era el límite fijado en la 28015) a 100 trabajadores.

### 1.1 Cambios en la definición de pequeña empresa

- Antes: de 1 a 50 trabajadores y ventas anuales hasta 850 UITs; ahora: de 1 a 100 trabajadores y ventas anuales hasta 1700 UITs. Cada 2 años el MEF en base a las variaciones acumuladas del PBI nominal actualizará el monto máximo de 1,700 UITs.
- Cabe precisar que los criterios para determinar cuando estamos frente a una micro empresa no han sido variados.
- Sólo 1,700 empresas en el Perú (Perú Report, 2007) tienen ingresos superiores a USD 2 millones (aproximadamente 1,700 UIT).

Es la pequeña empresa quien, por su inserción más dinámica en el mercado, tendrá más ventajas con las siguientes disposiciones señaladas en dicho Decreto, que:

- Reestablece la exoneración del 70% a nivel nacional de los derechos de pago previstos en el TUPA del MTPE.
- Reduce en 40% el impuesto a la renta (RER).
- Incorpora el mecanismo de la Depreciación acelerada en tres años. Su vigencia será de tres años a partir del 2009.
- Incorpora la noción de Cesión de derechos de acreedor a entidades financieras del Estado, en las contrataciones públicas.
- Permite que la microempresa acceda al Fondo de Investigación y Desarrollo para la Competitividad

(FIDECOM), a través de los fondos concursables.

- Señala que COFIDE creará y administrará un Fondo para el financiamiento del descuento de facturas (factoring).

Si bien en dicho Decreto se menciona, en el Artículo 36, la creación de grupo de trabajo interinstitucional para el monitoreo y la actualización del conocimiento sobre las mejores prácticas en materia de política para las MYPE, lo cual puede parecer una acción relevante. Dicha función puede ser ejecutada en el seno del CODEMYPE reforzando, así, la institucionalidad vigente.

En materia laboral, se señalan los cambios más importantes, que se detallarán en el punto correspondiente.

### 1.2 Sobre el Régimen Laboral Especial (RLE)

- La Ley 28015 establecía un RLE aplicable exclusivamente a la Microempresa. El Decreto Legislativo 1086 amplía el mencionado régimen a los trabajadores de la Pequeña Empresa.
- La Ley 28015 establecía que el RLE tendría carácter temporal (5 años). El Decreto Legislativo precisa que este será de carácter permanente.
- Sólo para el caso de Microempresas, y con previo acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo, podrá establecerse una remuneración mensual menor al salario mínimo.
- La indemnización por despido injustificado pasa a 3 meses (como máximo) en la microempresa (antes era 6 meses) y a 4 meses (como máximo) para la pequeña empresa (antes era 12 meses).

### 1.3 Otros cambios del Decreto Legislativo 1086

- La incorporación de modificaciones a los sistemas de ahorro previsional: Fondo de Pensiones Sociales (FPS) e incorporación de los bancos a la captación de fondos de pensiones. Este aspecto, de concretarse, en la práctica supondría una reforma en el sistema de pensiones.
- En el caso del seguro médico, se le estaría adicionando más exigencias al SIS al incorporarse a los conductores y trabajadores de la microempresa (junto con sus dependientes) en su ámbito de cobertura.

<sup>1</sup> Cabe señalar que en su última entrevista para el diario El Comercio, el anterior Ministro de Economía calificó a dicha ley como la reforma laboral más importante. Ver al respecto <http://www.elcomercio.com.pe/edicionimpresa/Html/2008-07-13/la-reforma-laboral-mas-importante.html>

## 2. Análisis de la consistencia del aspecto “promocional” de dicha norma<sup>2</sup>

Como parte del conjunto de decretos legislativos (DL) expedidos, supuestamente, para ir adecuando la institucionalidad del país a los retos que supone la puesta en vigencia del TLC con EEUU, apareció el Decreto Legislativo 1086. Este decreto, al decir de sus autores, es el instrumento sustantivo para la formalización de la microempresa y el acceso progresivo a derechos laborales de los trabajadores de dicho sector.

Sin embargo, una serie de información estadística parece dar cuenta de que un importante número de empresas, que por efectos de dicha norma aparecen aptas para ser incluidas en el RLE, no requerirían de medidas específicas promocionales que impliquen un trato normativo diferenciado:

- Los niveles de trabajo no registrado –trabajadores sin contrato alguno- son extremadamente alarmantes sólo en empresas con menos de 10 trabajadores, pero las empresas con más de 10 trabajadores presentan niveles similares y menores de trabajo no registrado<sup>3</sup>. Ello indica que si bien parecería necesario adoptar medidas especiales para fomentar el registro en planillas en las empresas en las que el problema es grave (empresas de 1 a 9 trabajadores), estas medidas no resultarían necesarias en empresas de 10 a 99 trabajadores, cuyos problemas de trabajo registrado son cuantitativamente menores a las de la MYPE y similares a los de la mediana y gran empresa<sup>4</sup>.
- Cosa muy similar ocurriría con la protección social. El nivel de afiliación en las empresas de 1 a 9 trabajadores es de 9,8% a un seguro de salud y 12,0 % a un régimen de pensiones, en tanto que en las empresas de 10 a 49 trabajadores superan el 32% y en las empresas de 50 a más trabajadores supera el 68%. La información oficial disponible indicaría que la extensión del RLE resultaría excesiva en comparación con el problema que se pretende afrontar.
- Los niveles salariales promedio en las unidades empresariales de 10 o más trabajadores superan el monto de la RMV. Según datos del propio

MTPE, para el año 2006 la remuneración promedio de los asalariados en las empresas de 10 a 50 trabajadores era de S/. 756 y el porcentaje de trabajadores asalariados con ingresos menores a la RMV ascendía al 40.5%. Resulta evidente que los promedios remunerativos de los trabajadores asalariados en las empresas con más de 50 trabajadores son mayores. Las diferencias con los ingresos de los trabajadores de las empresas que cuentan con 1 a 9 trabajadores son elocuentes pues aquí el promedio salarial es de S/. 459 y el porcentaje de trabajadores asalariados con ingresos menores a la RMV es de 64,9%.

- Hasta antes del estallido de la crisis económica internacional, el crecimiento del empleo formal en empresas con más de 10 trabajadores mostraba tasas bastante importantes tales que absorbían la oferta de trabajo regular y por ello el número de trabajadores en la microempresa no sólo no creció sino que empezó a disminuir (INEI, diversos IEM 2008). Si bien, coyunturalmente, esta situación se estaría revirtiendo, el comportamiento descrito podría indicar lo innecesario de la fijación de medidas promocionales específicas que suponen segmentación del mercado laboral.

Adicionalmente, cabe agregar que la implementación del nuevo RLE de carácter “excepcional” podría abarcar a más de 1’300,00 trabajadores, lo que implica que en términos reales 4 de cada 5 trabajadores podrán verse alcanzados por las normas de excepción. Además, según Perú Report (2007) solo 1,700 empresas en el Perú estarían excluidas del régimen especial y excepcional debido a que tienen ingresos superiores a USD 2 millones (monto aproximado de 1,700 UIT). Lo anotado parece indicar que la Ley de la MYPE, Decreto Legislativo 1086, constituye en los hechos una reforma de la legislación laboral para la gran mayoría de trabajadores y empresas y no una norma de excepción con carácter promocional.

Como remarca E. Balbín, “...Bajo una perspectiva jurídica, los datos anotados podrían tener incidencia en la aplicación del test de igualdad ya, que indicarían que, al menos, el régimen promocional no resultaría necesario, ni proporcionado para todos o parte de los trabajadores de la pequeña empresa”.

2 Parte sustantiva de esta parte del documento tiene como referencia un documento ad hoc, elaborado por el Dr. Edgardo Balbín.

3 Según cifras preliminares del MTPE para el año 2006, en las empresas de 1 a 5 trabajadores los “sin contrato” representan el 94,7% en las empresas 5 a 9 trabajadores el 87,8% y en las empresas de 10 a 19 trabajadores el 75,7%. En cambio, en empresas de 20 a 49 trabajadores solo representan el 46,5% y en empresas con más de 50 trabajadores el 21,9%. Sólo el número de trabajadores “sin contrato” en las empresas de 1 a 9 trabajadores llega a casi 2 millones, en tanto que en las empresas de 10 a más trabajadores (incluida la mediana y gran empresa) supera los 900 mil. Obsérvese además que el número de trabajadores “sin contrato” en las empresas de 50 a más trabajadores es incluso mayor que el número de trabajadores en la misma situación en las empresas de 20 a 49 trabajadores, aunque menor que el número de trabajadores “sin contrato” en empresas de 10 a 19 trabajadores (Cifras preliminares PEEL- MTPE- 2006).

4 Señala el TC que el trabajo no declarado es un grave problema “que con la instauración de algunos de estos regímenes especiales, especialmente se ha pretendido superar” (fundamento 57 de la STC recaída en el expediente 007-2006PI/TC).

### 3. Los cambios en el Régimen Laboral Especial

La ley bajo análisis tiene detrás suyo un diagnóstico inadecuado de la realidad de la microempresa, simple y anclado en una deformación legalista de un tema que, por esencia, es de índole económico – empresarial y que la experiencia de las políticas de promoción de otros países de la región lo incorporan. Así, para dicho DL, la no formalización de dichas unidades empresariales obedece, esencialmente, a un asunto de elevados costos laborales y, por ello, la propuesta de política no es otra que la que ya existe desde la época de la 28015 (2002).

En ese sentido, el DL 1086 lejos de innovar en materia de promoción de la microempresa no hace sino continuar por la senda de la ley precedente. Es por ello que lo más contraproducente, en términos de mejoramiento de la distribución del ingreso y de la promoción de la generación de empleo adecuado, ha sido la profundización del régimen laboral especial (RLE) que consagró la 28015<sup>5</sup>.

Esta situación resulta explicada por 2 vías:

- La primera de ellas se deriva del levantamiento de la condición de transitoriedad –por 5 años- a

los adscritos a dicho RLE. El DL 1086 establece una condición de carácter permanente al mismo. Dicha modificación lo único que genera es una perpetuación de la segmentación del mercado de trabajo, que no se resuelve por la vía normativa<sup>6</sup>.

- La segunda de ellas se vincula con la extensión del RLE a los trabajadores de la pequeña empresa, que por efectos de dicho DL ahora incorpora a las empresas de hasta 100 trabajadores, cuando hasta hace poco sólo comprendía hasta las de 50. Por efectos de dicha modificatoria, como se ha señalado en el punto anterior, poco más de 1,3 millones de puestos de trabajo acabarán degradándose en sus condiciones laborales (Ver el Cuadro 1).

El RLE, en la práctica, al acabar incluyendo al 80% de los asalariados privados se convertirá en el “régimen general” de trabajo: es la concreción de la “reforma laboral” iniciada en la primera mitad de los noventa. Lamentablemente, la “continuidad de las políticas” no tiene en esta profundización de la referida norma su mejor ejemplo de sostenibilidad de las políticas públicas.

Cuadro 1

Puestos de trabajo que se incorporan al RLE, por efecto del DL 1086

Trabajadores del sector privado (ocupación principal)

| Tipo de desempeño en la ocupación primaria | Trabajador independiente | Entre 2 y 9 trabajadores | Entre 10 y 49 trabajadores | Entre 50 y 100 trabajadores | Más de 100 trabajadores | Total      |
|--|--------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------------|------------|
| Empleador o patrono                        | -                        | 787.796                  | 52.962                     | 2.378                       | 993                     | 844.128    |
| Trabajador independiente                   | 2.777.029                | 2.464.101                | 5.806                      | 119                         | -                       | 5.247.055  |
| Empleado                                   | -                        | 698.139                  | 476.833                    | 200.948                     | 528.085                 | 1.904.005  |
| Obrero                                     | -                        | 1.491.694                | 531.013                    | 154.531                     | 384.276                 | 2.561.514  |
| Trabajador Familiar no Re                  | -                        | 2.209.590                | 33.019                     | -                           | -                       | 2.242.609  |
| Trabajador del hogar                       | 413.626                  | 112.848                  | -                          | -                           | -                       | 526.474    |
| Otro                                       | -                        | 52.904                   | 791                        | -                           | -                       | 53.695     |
| Total                                      | 3.190.655                | 7.817.072                | 1.100.424                  | 357.975                     | 913.354                 | 13.379.481 |
|  |                          |                          |                            | 1.363.324                   |                         |            |

Fuente: ENAHO 2007

Es un hecho concreto que el DL 1086 sólo incluye un aspecto a favor de los trabajadores de la microempresa: el cofinanciamiento del seguro médico y del aporte previsional. Pero este asunto, que se ha remarcado desde la esfera oficial, puede aún sufrir un serio retroceso en la reglamentación de la norma.

Aparentemente el MEF entiende que es optativo el acceso a la cobertura social señalada. Si esto fuera así, los 800 millones de soles que señala el gobierno costaría este subsidio se quedaría sólo en el papel.

Varios meses después de la publicación del reglamento correspondiente, aún no se reglamenta ni el

5 El RLE incorporó un doble estándar de derechos laborales. Así, para los trabajadores de la microempresa –entendida de 2 a 9 trabajadores para la ley 28015- el costo salarial anual se estableció a un 72% del correspondiente a los trabajadores del régimen general debido a la supresión de las 2 gratificaciones, la CTS y la reducción de vacaciones a 15 días.

6 Diversos estudios señalan la presencia de segmentación en nuestro mercado laboral (Gamero, 1997, Espino, 2001). La teoría existente sobre el tema, distingue al mercado laboral en dos segmentos: uno principal, central y otro periférico, secundario. Dicho enfoque pone el énfasis en las características de las empresas. En el sector secundario (informal), a diferencia del sector principal (formal), las empresas son de pequeña escala, con presencia de mano de obra no calificada y que operan con tecnologías menos modernas (Espino, 2001).

acceso al SIS ni la operación del llamado Fondo de Pensiones Sociales (FPS). Este último, particularmente, en la práctica supone una reforma al actual sistema privado de pensiones, ya que incorpora a los bancos como posibles depositarios de dichos fondos, que tienen una configuración y trato similar al de las CIC de las AFP.

Conviene recordar, por lo demás, que este beneficio sólo se activará si el empleo se formaliza, es decir si al trabajador de la MYPE se le incorpora en el RLE y se le empieza a pagar al menos el salario mínimo correspondiente. De acuerdo con el Cuadro 2, hacia el 2006, sólo cerca de un tercio de los asalariados de las mypes estaría recibiendo dicho salario.

Cuadro 2

Promedio de ingresos de los asalariados privados por tamaño de empresa (2006)

| Estructura de mercado                     | Número de Trabajadores <sup>1/</sup> | Número de asalariados <sup>2/</sup> | Número de empresas <sup>3/</sup> | Promedio de ingresos <sup>4/</sup> | Promedio de ingresos de los asalariados <sup>5/</sup> | Trabajadores con ingresos menores a la RMV (%) | Asalariados con ingresos menores a la RMV (%) | Promedio de ingresos de los asalariados que perciben menos de la RMV |
|---|--------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|---|--|---|--|
| <b>Sector público</b>                     | 1,075,102                            | 1,075,102                           | -                                | 1,254                              |   | 16.2   | 16.2  | 355.1  |
| <b>Micro empresa</b>                      | <b>2,772,202</b>                     | <b>2,050,772</b>                    | <b>805,693</b>                   | <b>636</b>                         | <b>435</b>  | <b>58.1</b>                                    | <b>64.9</b>                                   | <b>245.6</b>   |
| De 2 a 5 trabajadores                     | 2,150,736                            | 1,530,436                           | 716,912                          | 620                                | 419   | 58.6   | 67.2  | 245.3  |
| De 6 a 9 trabajadores                     | 621,467                              | 520,336                             | 88,781                           | 694                                | 484   | 56.2   | 58.1  | 246.7  |
| <b>Pequeña empresa</b>                    | <b>1,073,180</b>                     | <b>1,037,728</b>                    | <b>57,21</b>                     | <b>792</b>                         | <b>756</b>  | <b>40.5</b>                                    | <b>40.5</b>                                   | <b>285.6</b>   |
| De 10 a 19 trabajadores                   | 539,776                              | 507,906                             | 41,521                           | 726                                | 678   | 48.2   | 48.7  | 286.6  |
| De 20 a 49 trabajadores                   | 533,405                              | 529,822                             | 15,688                           | 860                                | 831   | 32.8   | 32.8  | 284.2  |
| <b>Mediana y grande <sup>6/</sup></b>     | <b>1,347,040</b>                     | <b>1,347,040</b>                    | <b>5,024</b>                     | <b>1,478</b>                       | <b>1,478</b>  | <b>14.9</b>                                    | <b>14.9</b>                                   | <b>341.8</b>   |
| De 50 y más trabajadores                  | 1,347,040                            | 1,347,040                           | 5,024                            | 1,478                              | 1,478   | 14.9   | 14.9  | 341.8  |
| <b>Independientes sin TFNR</b>            | 2,592,643                            |                                     | -                                | 418                                |   | 73.2   |   |  |
| <b>Independientes con TFNR</b>            | 2,431,910                            |                                     | -                                | 370                                |   | 78.9   |   |  |
| <b>T.F.N.R.</b>                           | 2,500,490                            |                                     | -                                | -                                  |   | -  |   |  |
| <b>Trabajador del hogar, practicantes</b> | 549,66                               |                                     | -                                | 522                                |   | 55.8   |   |  |
| <b>TOTAL</b>                              | <b>14,342,226</b>                    |                                     | <b>867,926</b>                   | <b>694</b>                         |   | <b>63.1</b>                                    |   |  |

Notas técnicas:

- 1/ Incluye a los empleadores.
- 2/ Incluye a empleados y obreros
- 3/ Se obtuvo dividiendo la PEA ocupada entre el punto medio de cada intervalo de tamaño.
- 4/ MTPE. Oficina de Estadística e Informática. Hoja de Resumen de Planilla 2006
- 5/ (En nuevos soles) Incluye a empleadores.
- 6/ Sólo incluye a los empleados y obreros.

Fuente: INEI ENAHO Continua. IV Trimestre 2006. Resultados preliminares

Mientras que en la MYPE una mayoría de trabajadores no recibe el salario mínimo, en la pequeña empresa la realidad es muy distinta. Dos tercios de trabajadores de dicho segmento sí son pagados con al menos el salario mínimo, es decir una mayoría. Más aún, en el segmento de 10 a 49 trabajadores, ya había –en el 2002- un 60% de los trabajadores en condiciones de formalidad, tal como se puede apreciar en el Cuadro 3.

Si esto es así, como lo señala la evidencia empírica, ¿en razón de qué argumentación se les degrada sus condiciones laborales –al incorporarlos al RLE- a quienes se encuentran en el segmento de empresas de hasta 100 trabajadores?

La única explicación iría por el lado de pretender “hacer competitiva” a parte del sector empresarial a través del recorte de derechos laborales. Siendo así la “apuesta” de la actual política gubernamental, no cabría duda de que estaría optando por la forma menos moderna de promover la competitividad.

Cuadro 3  
Perú: PEA ocupada en MYPE según grado de formalidad 2002

(En valores absolutos y porcentajes)

|          | MICROEMPRESA<br>(de 2 a 9 trabajadores)<br>ABSOLUTO %<br>(millones) | PEQUEÑA EMPRESA<br>(de 10 a 49 trabajadores)<br>ABSOLUTO %<br>(millones) | MYPE<br>(de 2 a 49 trabajadores)<br>ABSOLUTO %<br>(millones) |
|----------|---|--|--|
| FORMAL   | 0.5 7.9%  | 0.5 60%  | 1.0 13.8%  |
| INFORMAL | 5.8 92.1%   | 0.3 40%  | 6.2 86.2 %   |
| TOTAL    | 6.3 100.0 %   | 0.8 100%   | 7.2 100.0%   |

Fuente: Lévano de Rossi, 2005, en base a: ENAHO-INEI 2002, información procesada por el MTPE, PEEL

Se sabe, por el contrario, que la apuesta inteligente va por el lado opuesto: se trata de incentivar el aumento de la productividad y la innovación, para lo cual la capacitación del trabajador y la asistencia técnica a la micro y pequeña empresa son las herramientas básicas. Pero como esto le significaría al Estado peruano mucho más de los 15 millones de soles que le dedicó en el 2006 (ver el Cuadro 4), prefiere concentrar “los incentivos” en el recorte de los derechos laborales.

Cuadro 4  
Presupuesto asignado para promoción de las mypes, miles de soles (2006)

| Nro   | Institución/Programa                                       | SECTOR   | Servicios  | Año   | Presupuesto |
|-------|--|----------|--|-------|-------------|
| 1     | MiEmpresa  | MTPE     | Constitución de Empresas, Capacitación, Bonos de Capacitación y AT                                       | 2,006 | 3,000       |
| 2     | PROFECE Mujeres Emprendedoras                              | MTPE     | Capacitación Asistencia Técnica y articulación de la oferta laboral femenina.                            | 2,006 | 250         |
| 3     | PROMPYME Centro de Promoción de la Pequeña y Micro Empresa | MTPE     | Compras Estatales y articulación comercial con empresas privadas   | 2,006 | 5,603       |
| 4     | Prompex Comisión para la Promoción de Exportaciones        | MINCETUR | Ferias y misiones internacionales, asesoría, capacitación Asistencia Técnica                             | 2,006 | 5,992       |
| 5     | RED CITES Red de Centros de Innovación Tecnológica         | PRODUCE  | Capacitación Asistencia Técnica e Innovación Tecnológica en: Calzado, Madera, Confecciones, vitivinícola | 2,006 | n.d         |
| Total |  |          |  |       | 14,845      |

Fuente: MTPE

La incorporación de regímenes laborales especiales como “incentivos” para dinamizar un sector como el de la microempresa tiene un enfoque meramente normativo. El problema real es un asunto de productividad y de generación de suficiente excedente económico, que se vincula no sólo con el bajo nivel de capital físico de dichas unidades productivas sino, particularmente, por la presencia de capital humano de baja calificación absoluta. Apenas 7,7% de la fuerza laboral que participa de sus actividades cuenta con estudios superiores a la secundaria. La pervivencia de mano de obra con baja calificación en este sector, al final será la principal restricción al mejoramiento de su productividad.

Cuadro 5

| CUADRO COMPARATIVO DE REGIMENES LABORALES                |   |   |  |
|--|---|---|--|
| REFERENCIA   | GENERAL   | MICROEMPRESA  | PEQUEÑA EMPRESA  |
| <b>ÁMBITO</b>  | Empleadores y trabajadores no comprendidos en otros regímenes laborales                                       | Conductor y trabajador que labora en la microempresa, además de microempresas del sector agrario (Ley 27360) y trabajadores de juntas de propietarios. Excluidos: bares, discotecas, juegos de azar y rubros afines   | Conductor y trabajador que labora en las pequeñas empresas. Excluidos: bares discotecas, juegos de azar y rubros afines  |
| <b>REMUNERACIÓN</b>                                      | S/. 550   | S/. 550 CNTPE puede aprobar remuneración menor  | S/. 550  |
| <b>ASIGNACIÓN FAMILIAR</b>                               | 10% de la RMV por hijos.  | No  | No   |
| <b>PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES</b>                   | Aplicable a empresas con más de 20 trabajadores.  | No  | Aplicable a las pequeñas empresas con más de 20 trabajadores.  |
| <b>CTS</b>   | Equivalente a 1 remuneración mensual por cada año. No tiene tope. Fracciones se pagan en dozavos y treintavos | No  | Equivale a 15 remuneraciones diarias por cada año. Tope de 90 remuneraciones diarias. Fracciones en dozavos y treintavos |
| <b>GRATIFICACIONES</b>                                   | 1 remuneración mensual (RM) en julio y diciembre  | No  | 1/2 remuneración mensual (RM) en julio y diciembre   |
| <b>DESPIDO ARBITRARIO O INJUSTIFICADO</b>                | 1 1/2 remuneración mensual por año Tope 12 remuneraciones Fracciones en dozavos y treintavos                  | 10 remuneraciones diarias por año, con un máximo de 90 remuneraciones diarias. Fracciones en dozavos  | 20 remuneraciones diarias por año, con un máximo de 120 remuneraciones diarias. Fracciones en dozavos.                   |
| <b>SOBRETASA NOCTURNA</b>                                | RMV + 35%   | No se aplica si es habitual   | No se aplica si es habitual  |
| <b>VACACIONES</b>  | 30 días   | 15 días   | 15 días  |
| <b>SEGURO DE VIDA</b>                                    | Para trabajadores con 04 años de servicios  | No  | Sí   |
| <b>SEGURO EN SALUD</b>                                   | ESSALUD. Afiliación obligatoria. Aporte 9% a cargo del empleador  | SIS: Conductor y trabajador son afiliados al componente semi -subsidiado. Listado priorizado de intervenciones sanitarias. Empleador aporta la mitad y el Estado un monto igual. ESSALUD: Acceden como asegurados regulares sin subsidio estatal.                 | Conductor y trabajador son asegurados regulares de ESSALUD   |
| <b>SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO (SCTR)</b> | Porcentaje adicional variable según actividad.  | SIS: No previsto ESSALUD: Si  | Si aplica el SCTR  |
| <b>PENSIONES</b>   | Afiliación obligatoria al SPP o SNP. Aporte del 13% en promedio, a cargo del trabajador                       | Conductor y trabajador son afiliados al sistema de pensiones sociales. No comprende a los sujetos a otros regímenes previsionales. Aporte de trabajador: hasta un máximo del 4% de la RMV. Aporte Estado: monto igual. Sistema de Cuenta individual del afiliado. | Conductor y trabajador se afilian al SPP o SNP. La afiliación del trabajador es obligatoria.                             |

Cuadro 6  
Costos laborales de los regímenes de trabajo

| CONCEPTO                           | R.GENERAL S/. MES |        | R.ESPECIAL S/. MES |        |
|------------------------------------|-------------------|--------|--------------------|--------|
| <b>RMV</b>                         |                   | 550,00 | 550,00             | 550,00 |
| <b>Asignación familiar</b>         |                   | 55,00  |                    |        |
| <b>Gratificación jul &amp; dic</b> | (1/12)            | 100,83 |                    |        |
| <b>CTS 8.33%</b>                   | (1/12)            | 58,82  |                    |        |
| <b>Vacaciones 1/12</b>             | (1/12)            | 50,42  | (1/24)             | 22,92  |
| <b>EsSalud 9% / SIS FAMILIAR</b>   |                   | 68,06  |                    | 15,00  |
| <b>TOTALES</b>                     |                   | 883,13 | 624,48             | 587,92 |

Fuente: Ley 28015, D Legislativo 1086

Elaboración. Propia

#### 4. Una comparación con las políticas de promoción de la micro-empresa de países de la región<sup>7</sup>

Respecto de las políticas que se vienen aplicando en la región, en la orientación de la promoción de la micro-empresa, las acciones emprendidas por el Estado peruano tienen las siguientes características:

- a. En general guarda muchas semejanzas, particularmente en las políticas concentradas en la demanda y en la oferta laboral (Ver la Tabla correspondiente<sup>8</sup>), aunque presentan omisiones importantes que, en todo caso, evidencian la ausencia de políticas sectoriales o políticas específicas que, usualmente, tienen visibilidad presupuestaria.
- b. Entre las omisiones de las políticas vinculadas con la oferta laboral aparece la ausencia de un crédito tributario contra la generación de empleo para PEA de más de un año en situación de desempleo. En el Perú, a mediados de los ochenta se implementó el CERTEM (certificado de reintegro tributario contra la generación de empleo permanente), que no tuvo mucho éxito. Un esquema similar para la promoción de empleo adecuado en la micro-empresa resulta muy

complejo debido a la exigua suma de presupuestos para dicho sector, lo que ha redundado en la inexistencia –por defecto- de un seguimiento *ad hoc* a los resultados e impactos de políticas sectoriales<sup>9</sup>.

- c. En el caso de las políticas vinculadas con la demanda laboral, las omisiones, en el campo de los servicios financieros, se vinculan con la ausencia de Fondos de garantía<sup>10</sup> que respalden el acceso al *crédito de las microempresas* y con la disposición de capitales de riesgo para el inicio de nuevos negocios. La ausencia de un sistema de innovación nacional aparecería como una carencia de parte de las políticas locales y que se vincula con el énfasis que en otros países se estaría dando a la incorporación de políticas económicas que privilegien la generación de mayor valor agregado en la economía como el medio principal para la demanda de mayor trabajo formal.

En el caso de un sistema de compras estatales, que aparece como política en otros países, cabe recordar que en el Perú fue una política que se siguió a comienzos de los noventa y que tuvo éxitos en ese momento, en términos de favorecer la asociatividad, las articulaciones entre microempresas y, por esa vía, se observó mejoras en la productividad de dichas unidades económicas.

7 A partir de comparaciones con las políticas de promoción de la micro-empresa de: Chile, Argentina, Uruguay, Colombia  
 8 En color negro, aparecen las políticas/ programas que se vienen implementando en el país a semejanza de las políticas de los países de la región. En color rojo aparecen las políticas que no se vienen siguiendo y en color plomo, aquellas que irían en la línea de las orientaciones regionales.  
 9 En realidad, en el Estado peruano, aún no hay consenso sobre la necesidad de implementar políticas sectoriales. Hay una renuencia “ideológica” a su diseño.  
 10 Aunque el DL 1086 habla de este tema y el reciente Programa de Estímulo Económico, también. Sin embargo, su implementación sería viable en el sector de la pequeña empresa mejor constituida.



Recientemente, como parte del Plan de Estímulo Económico (de respuesta a la crisis desatada en el segundo semestre del 2008) se está poniendo en marcha un tímido programa de compras estatales por un monto de S/ 150 millones. El asunto es que se estaría asumiendo como una acción puntual, de respuesta a la crisis, pero no como parte de una política sostenida de promoción a la MYPE.

- d. Donde más diferencias se aprecia, entre el consolidado regional y las políticas locales, es en el campo de la concepción, diseño e implementación de las políticas económicas, reconociendo que las experiencias revisadas comparten la necesidad de mantener el equilibrio macroeconómico como una condición necesaria para el crecimiento sostenido.

En los otros países, hay un señalamiento muy explícito hacia la necesidad de adoptar políticas sectoriales con una orientación muy clara a favor de la microempresa, en la promoción de sus eslabonamientos y con una apuesta por la innovación lo cual supone la implementación deliberada de acciones a favor de la productividad de ese segmento empresarial.

En el caso del Perú, un avance en esa orientación es la adopción por consenso de los lineamientos de política para un aumento de la productividad, generados en el seno de una comisión tripartita de Productividad por encargo del pleno del Consejo Nacional de Trabajo<sup>11</sup>. Pero que, a la fecha, no son asumidos como tales.

- e. En el caso de las políticas vinculadas con el marco regulatorio, todas las experiencias ponen el acento en la necesidad de una mayor fiscalización de parte de la autoridad laboral. Incluso, hay algunos países que señalan la necesidad de colocar a la inspección del trabajo como política de Estado (caso argentino, por ejemplo).

Asimismo, reconociendo las restricciones económicas de parte de un segmento empresarial, la microempresa más específicamente, otras experiencias señalan la inclusión de políticas de tolerancia –permisividad, progresividad, regímenes especiales transitorios- pero sin que esto suponga una abdicación en los derechos fundamentales del trabajo. La denominada

progresividad en los derechos laborales –la “escalera ascendente”- planteamiento formulado en el 2007 por el MTPE, podría encontrar ahí un referente regional. Igualmente, el régimen laboral especial puesto en la ley 28015 podría estar catalogado en dicha orientación pero, en absoluto lo regulado por el DL 1086 (2008), ya que en este último el régimen laboral transitorio –pensado en 5 años- se ha definido de carácter permanente. Esto no hace sino profundizar la segmentación del mercado laboral y consagraría una condición de trabajadores de “segunda”.

Junto con la necesidad de un mayor *enforcement* de la autoridad de trabajo -lo que supone un reforzamiento en la función inspectiva del MTPE: mayor pliego presupuestario, incremento en el número de inspectores con más atribuciones; cambios normativos para que las sanciones cumplan su fin disuasivo; revalorización del cumplimiento de las normas, etc.- la realidad de la economía de la microempresa, mayormente informal, y de la concentración mayoritaria de los empleos informales en dicho sector obligan a buscar políticas inclusivas, de cobertura social y pensionaria que no supongan necesariamente la condición laboral para el acceso a ellas.

El DL 1086, incorpora el criterio de cofinanciamiento estatal para la cobertura del seguro de salud y de pensiones (FPS). Sin embargo, a seis meses de su promulgación, aún no se expiden los reglamentos correspondientes. Ello coloca en una situación de “limbo” a las microempresas y trabajadores de las microempresas.

En el caso de las economías escandinavas, por ejemplo, la condición de ciudadano/a es la que permite el acceso a los sistemas de seguridad social y de pensiones, a diferencia de las sociedades de Europa central, que median dicho acceso a la contratación en la planilla y de las sociedades anglosajonas, que dejan en la solución individual el acceso a dichas coberturas.

Al respecto el BID, ha acuñado un nuevo concepto, el del universalismo básico, que va en la dirección de recuperar cierta condición ciudadana para el acceso a seguros de salud y pensiones sin que ello signifique alterar el equilibrio macroeconómico fundamental.

*“En el caso de las políticas vinculadas con la demanda laboral, las omisiones, en el campo de los servicios financieros, se vinculan con la ausencia de Fondos de garantía que respalden el acceso al crédito de las microempresas...”*

11 Ver documento al respecto en [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe) en el acápite correspondiente al Consejo Nacional del Trabajo.

Tabla 1  
Políticas regionales implementadas para la promoción de la microempresa Comparación con el Perú

| Políticas concn-tradas en: | Resumen de las experiencias regionales   | En el Perú  |
|----------------------------|--|---|
| Oferta Laboral             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas para mejorar la capacitación de la fuerza laboral:               <ol style="list-style-type: none"> <li>i) Modernizar y actualizar la oferta pública y privada de capacitación y en entrenamiento de recursos humanos</li> <li>ii) Formación técnica para el trabajo</li> <li>iii) Programas de reinserción laboral</li> <li>iv) Fortalecimiento de sistemas de capacitación formal para asalariados y mypes</li> </ol> </li> <li>• Crédito tributario a la empresa que contrate mano de obra desempleada en el último año</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas para mejorar la capacitación de la fuerza laboral:               <ol style="list-style-type: none"> <li>i) APROLAB</li> <li>ii) PROJOVEN</li> <li>iii) Dirección de Empleo</li> <li>iv) MIEMPRESA</li> </ol> </li> <li>• Crédito tributario a la empresa que contrate mano de obra desempleada en el último año. ¿Se podría focalizar en la microempresa y vincularla con estrategia de formalización?</li> </ul>  |
| Demanda Laboral            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas vinculadas a servicios financieros               <ol style="list-style-type: none"> <li>i) Poner a disposición fondos de capital de riesgo para mypes</li> <li>ii) Generar esquemas de Fondos de Garantía para minimizar riesgo financiero (mypes)</li> <li>iii) Fortalecer acceso a crédito formal</li> </ol> </li> <li>• Políticas vinculadas con servicios de desarrollo empresarial               <ol style="list-style-type: none"> <li>i) Fortalecimiento de capacidades empresariales</li> <li>ii) Atención en cadenas productivas, redes, apoyo a clusters mypes</li> <li>iii) Promover programas de expansión de mercados (para mypes)</li> <li>iv) Facilitar el acceso a la tecnología</li> </ol> </li> <li>• Políticas vinculadas a la disminución de costos de transacción               <ol style="list-style-type: none"> <li>i) Ampliación a pymes informales de las subvenciones estatales (con cargo a formalizarse)</li> <li>ii) Sistema de Innovación Nacional</li> <li>iii) Impulsar los programas de compras nacionales/ estatales</li> <li>iv) Mejorar la coordinación entre el Gobierno Central y las municipalidades</li> <li>v) Simplificación de trámites y menores costos, para abrir y cerrar empresas</li> <li>vi) Sistema tributario más "amigable" con las pymes</li> <li>vii) Sistemas de intermediación laboral: Bolsas de empleo</li> </ol> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas vinculadas a servicios financieros               <ol style="list-style-type: none"> <li>i) Poner a disposición fondos de capital de riesgo para pymes</li> <li>ii) Generar esquemas de Fondos de Garantía para minimizar riesgo financiero (mypes)</li> <li>iii) EDPYMES, CAJAS MUNICIPALES, RURALES</li> </ol> </li> <li>• Políticas vinculadas con servicios de desarrollo empresarial               <ol style="list-style-type: none"> <li>i) MIEMPRESA</li> <li>ii) MIEMPRESA, CITTES</li> <li>iii) MIEMPRESA, PROMPEX</li> <li>iv) CITTES</li> </ol> </li> <li>• Políticas vinculadas a la disminución de costos de transacción               <ol style="list-style-type: none"> <li>i) Ampliación a pymes de las subvenciones estatales (con cargo a formalizarse)</li> <li>ii) Sistema de Innovación Nacional</li> <li>iii) Impulsar los programas de compras nacionales/ estatales</li> <li>iv) Mejorar la coordinación entre el Gobierno Central y las municipalidades</li> <li>v) TRAMIFACIL</li> <li>vi) RUS, MONOTRIBUTO</li> <li>vii) Red Pública de Empleo, DNEFP</li> </ol> </li> </ul> |
| Política económica         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenimiento de estabilidad macroeconómica</li> <li>• Política económica promotora de la competitividad (productividad y pro mype)               <ol style="list-style-type: none"> <li>i) Crecimiento económico con base en la competitividad de los sectores</li> <li>ii) Política diferenciada, a favor de las mypes, para facilitar la generación de redes o cadenas productivas</li> <li>iii) Incentivos a la innovación y a la adaptación tecnológica para promover la creación de trabajos de mayor calidad</li> <li>iv) Crecimiento impulsado por la innovación</li> </ol> </li> <li>• Tipo de cambio competitivo</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenimiento de estabilidad macroeconómica</li> <li>• Política económica promotora de la competitividad (productividad y pro mype)               <ol style="list-style-type: none"> <li>i) Crecimiento económico con base en la competitividad de los sectores</li> <li>ii) Política diferenciada, a favor de las mypes, para facilitar la generación de redes o cadenas productivas</li> <li>iii) Incentivos a la innovación y a la adaptación tecnológica para promover la creación de trabajos de mayor calidad</li> <li>iv) Crecimiento impulsado por la innovación</li> </ol> </li> <li>• Tipo de cambio competitivo</li> </ul>  |
| Marco Regulatorio          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enforcement               <ol style="list-style-type: none"> <li>i) La inspección del trabajo como política de Estado</li> <li>ii) Fiscalización más estricta del código tributario y regulaciones: planilla electrónica</li> <li>iii) Tolerancia pero con aplicación de piso de derechos fundamentales del trabajo</li> </ol> </li> <li>• Rediseño de mecanismos de incentivo a la formalización laboral de la microempresa               <ol style="list-style-type: none"> <li>i) Avanzar hacia sistemas de protección que no descansen en la situación laboral de los beneficiarios</li> <li>ii) Nuevas formas de titularización</li> <li>iii) Reconocimiento de contratos orales, etc.</li> </ol> </li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enforcement               <ol style="list-style-type: none"> <li>i) La inspección del trabajo como política de Estado</li> <li>ii) Fiscalización más estricta del código tributario y regulaciones: planilla electrónica</li> <li>iii) Tolerancia pero con aplicación de piso de derechos fundamentales del trabajo</li> </ol> </li> <li>• Rediseño de mecanismos de incentivo a la formalización laboral de la microempresa               <ol style="list-style-type: none"> <li>i) Avanzar hacia sistemas de protección que no descansen en la situación laboral de los beneficiarios. Si se concreta el acceso al cofinanciamiento del SIS y al FPS, se estaría avanzando en una orientación progresiva.</li> <li>ii) DL 1086, que consagra como permanente un régimen laboral con derechos degradados para trabajadores de una microempresa que se ha hecho extensiva a 100 trabajadores</li> <li>iii) Reconocimiento de contratos orales, etc.</li> </ol> </li> </ul>   |

## 5. Conclusiones Preliminares

- No queda duda de que el D Legislativo 1086 ha sido una ley para una “pequeña empresa” redimensionada (para incorporar hasta 100 trabajadores). Tanto el RLE, como el factoring y el eventual acceso a fondos de innovación resultan productos más accesibles para dicho segmento. La micro-empresa requiere fortalecer el capital humano con el que cuenta, tanto a nivel del conductor como de los trabajadores.
- Ha abierto la posibilidad de incorporación del sistema bancario a la administración del denominado Fondo de Pensiones Sociales (FPS). Esto supone una reforma del sistema previsional.
- Por efectos de este Decreto, ahora, 4 de cada 5 asalariados privados están bajo la cobertura del RLE. Prácticamente ha devenido en la nueva “Ley General de Trabajo”.
- Se ha abierto la posibilidad de que el Estado ingrese al cofinanciamiento de las coberturas sociales para los trabajadores de la microempresa. No queda claro si el gobierno está entendiendo que esto puede suponer una modificación a la conceptualización de las políticas sociales aún vigentes.
- La rectoría del MTPE en términos de ordenamiento de políticas de empleo, incluyendo la microempresa, ha quedado seriamente mellada. Sin embargo, queda aún la pregunta de cómo reforzar la institucionalidad existente.
- Sin embargo, dado que dicha ley no privilegia el desarrollo competitivo de la microempresa se destaca la ausencia de fondos explícitos para mejorar la competitividad de la microempresa (recursos a aplicarse con los impuestos pagados, 140 millones, p.e.). En ese sentido está dejando de lado la necesidad de políticas específicas, necesarias, para la superación del problema de fondo de este sector: su debilidad de generar suficiente excedente económico.
- Para el caso de las microempresas urbanas, que tienen una débil inserción en los mercados, el Estado tiene que facilitar determinados procesos que no están en la agenda de la “mano invisible”. En el sector urbano a diferencia del ámbito más rural, las políticas públicas tendrían un mayor impacto en el corto plazo, dependiendo de los recursos disponibles y de la estrategia a seguir. Conviene recordar que incluyendo el gasto corriente, tal como se muestra en el Cuadro 4, apenas aparece 14,8 millones de soles en el presupuesto de la Nación para la promoción de la MYPE, cifra que no guarda corresponden-

cia con la importancia de este segmento empresarial en tanto generador de empleo y, por ende, de medio sustantivo para la superación de la pobreza, en cualquier estrategia seria.

- Es por ello que cualquier política de promoción efectiva de la MYPE tiene que disponer de recursos necesarios para facilitar los diversos servicios de desarrollo empresarial, necesarios para elevar la productividad de dicho sector y para acceder a mejores mercados. La MYPE tiene que hacerse de un espacio en el presupuesto de la República. Los operadores de las políticas públicas debieran entender, como lo señala explícitamente P. Drucker, que las ventajas competitivas se crean y, por ello, la necesidad de generarle ese entorno competitivo a este sector.
- En general, las políticas que se vienen siguiendo en el Perú guardan muchas semejanzas con las implementadas en otros países de la región, particularmente en las políticas concentradas en la demanda y en la oferta laboral aunque presentan 2 omisiones importantes: a) la ausencia de políticas sectoriales o políticas específicas que, usualmente, tienen visibilidad presupuestaria y b) el empleo de un régimen laboral que discrimina a unos trabajadores de otros como un mecanismo de “promoción” de la microempresa. En ello, en el país a diferencia de otros, estaría primando una visión *espuria* de la competitividad.

269

## Bibliografía

BALBIN, Edgardo

*Ayuda memoria, Análisis de las implicancias laborales del Decreto Legislativo N° 1086, que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.* Plades. Reunión de Trabajo 8 de julio, 2008.

Decreto Legislativo 1086 2008 Normas legales, Diario El Peruano, 28 de junio.

ESPINO, Juanpedro. *Dispersión salarial, capital humano y segmentación laboral en Lima. Investigaciones Breves 13.* Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social, Pontificia Universidad Católica del Perú - Departamento de Economía. 2001.

GAMERO REQUENA, Julio. *La reforma laboral y el mercado de trabajo de Lima Metropolitana.* Boletín Opinión. CIES, En <http://cies.org.pe/files/ES/bol33.pdf>. 1998.

LÉVANO DE ROSSI, Cecilia. *Elaboración de estadísticas de la micro y pequeña empresa.* <http://www.mypeperu.gob.pe/investigacion/Estudio.pdf>. 2005.

## Anexos

### 1. Coberturas sociales y RLE

| Variable   | Total | Microempresas según número de trabajadores |          |          |       |
|--|-------|--|----------|----------|-------|
|  |       | Autoempleo                                 | De 2 a 4 | De 5 a 9 | De 10 |
| <b>Sobre la base de la RMV que es de 500 nuevos soles. ¿Cual es el salario promedio mensual de sus trabajadores del RLE?</b> |       |  |          |          |       |
| Menor a la RMV   | 2.6   | 0.0  | 5.0      | 0.0      | 0.0   |
| Igual a la RMV   | 59.2  | 0.0  | 62.5     | 57.1     | 0.0   |
| Mayor a la RMV   | 38.2  | 0.0  | 32.5     | 42.9     | 100.0 |
| Total  | 100.0 | 0.0  | 100.0    | 100.0    | 100.0 |
| <b>¿Usted y su familia están asegurados en el Seguro Social de Salud?</b>  |       |  |          |          |       |
| Si, gracias al RLE   | 41.9  | 33.3                                       | 36.7     | 50.0     | 0.0   |
| Si, pero no gracias al RLE   | 40.9  | 33.3                                       | 44.9     | 35.0     | 100.0 |
| No tenía conocimiento que podía acceder  | 14.0  | 33.3                                       | 14.3     | 12.5     | 0.0   |
| No sabe / No opina   | 3.2   | 0.0  | 4.1      | 2.5      | 0.0   |
| Total  | 100.0 | 100.0                                      | 100.0    | 100.0    | 100.0 |
| <b>¿Sus trabajadores están asegurados en el Seguro Social de Salud?</b>  |       |  |          |          |       |
| Si, por el RLE   | 83.6  | 0.0  | 83.8     | 85.7     | 0.0   |
| Si, por el RLG   | 16.4  | 0.0  | 16.2     | 14.3     | 100.0 |
| Total  | 100.0 | 0.0  | 100.0    | 100.0    | 100.0 |
| <b>¿Aportan sus trabajadores al Sistema de Pensiones?</b>  |       |  |          |          |       |
| Si, a la AFP   | 14.8  | 0.0  | 12.9     | 16.7     | 0.0   |
| Si, a la ONP   | 26.2  | 0.0  | 25.8     | 26.7     | 0.0   |
| No desean que se les descuenta   | 59.0  | 0.0  | 61.3     | 56.7     | 0.0   |
| Total  | 100.0 | 0.0  | 100.0    | 100.0    | 0.0   |
| <b>¿El Trabajador sabe en que Régimen Laboral se encuentra?</b>  |       |  |          |          |       |
| Si   | 88.5  | 0.0  | 93.3     | 83.9     | 0.0   |
| No   | 11.5  | 0.0  | 6.7      | 16.1     | 0.0   |
| Total  | 100.0 | 0.0  | 100.0    | 100.0    | 0.0   |

Fuente: Del Aguila, Enrique, Consultoría sobre el Régimen Laboral Especial, DNMYPE, 2006

### 2. Salarios promedio y RLE

270

| Variables   | Total | Nivel de remuneraciones |                |                |
|---|-------|-------------------------|----------------|----------------|
|   |       | Menor a la RMV          | Igual a la RMV | Mayor a la RMV |
| <b>Región</b>                                     |       |                         |                |                |
| Ancash  | 100.0 | 0.0                     | 40.0           | 60.0           |
| Arequipa  | 100.0 | 7.7                     | 84.6           | 7.7            |
| Ica   | 100.0 | 0.0                     | 50.0           | 50.0           |
| La Libertad                                       | 100.0 | 10.0                    | 40.0           | 50.0           |
| Lima  | 100.0 | 0.0                     | 55.6           | 44.4           |
| Moquegua  | 100.0 | 0.0                     | 80.0           | 20.0           |
| <b>Microempresas según número de trabajadores</b> |       |                         |                |                |
| De 2 a 4 trabajadores                             | 100.0 | 5.0                     | 62.5           | 32.5           |
| De 5 a 9 trabajadores                             | 100.0 | 0.0                     | 57.1           | 42.9           |
| De 10 trabajadores                                | 100.0 | 0.0                     | 0.0            | 100.0          |
| <b>Ventas brutas anuales 2005 en UIT</b>          |       |                         |                |                |
| 0 a 13 UIT  | 100.0 | 6.3                     | 62.5           | 31.3           |
| 13 UIT a 75 UIT                                   | 100.0 | 2.6                     | 56.4           | 41.0           |
| 75 UIT a 150 UIT                                  | 100.0 | 0.0                     | 75.0           | 25.0           |
| <b>Actividad Económica</b>                        |       |                         |                |                |
| Comercio  | 100.0 | 5.9                     | 67.6           | 26.5           |
| Manufactura                                       | 100.0 | 0.0                     | 64.3           | 35.7           |
| Servicios   | 100.0 | 0.0                     | 46.4           | 53.6           |

Fuente: Del Aguila, Enrique, Consultoría sobre el Régimen Laboral Especial, DNMYPE, 2006