



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

## **INFORME N° 437 -2022-MTPE/2/14.1**

**PARA** : **KENNY DÍAZ RONCAL**  
Director General de Trabajo

**DE** : **SERGIO SALGUERO AGUILAR**  
Director de Normativa de Trabajo

**ASUNTO** : Consulta sobre los regímenes laborales especiales vigentes

**REFERENCIA** : Memorando N° 0562-2022-MTPE/3/17

**FECHA** : 18 de noviembre de 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente y al mismo tiempo informar lo siguiente:

### **1. ANTECEDENTES**

1.1 Mediante el documento de la referencia, Directora General de Promoción del Empleo consulta a la Dirección General de Trabajo sobre lo siguiente:

*“(...) [L]a Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo (DPEA) comunica que en el marco de la elaboración de la Directiva General para la mejor aplicación de la Resolución Ministerial N° 143-2022-TR ha identificado la necesidad de trasladar a su despacho consultas relacionadas al artículo 29 del Reglamento de la Ley MYPE, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2008-TR.*

*En ese sentido, traslado a su despacho las consultas siguientes:*

- Adicionalmente al régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa ¿Cuáles son los regímenes laborales especiales vigentes?*
- ¿Qué regímenes laborales especiales estarían excluidos de acceder al régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa?*

1.2 Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo tiene entre sus funciones emitir opinión técnica en materia de trabajo.

1.3 Se ha advertido que en el numeral 3.12 del Informe remitido a la Dirección General de Trabajo se ha incurrido en un error involuntario; razón por la cual, esta Dirección remite la versión actualizada y corregida del presente informe.

### **2. BASE LEGAL**

2.1. Constitución Política del Perú.

- 2.2. Decreto Supremo N° 008-2008-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.
- 2.3. Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.
- 2.4. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ROF del MTPE).

### 3. ANÁLISIS

#### a. Cuestión previa: Sobre los regímenes especiales

- 3.1. El artículo 103<sup>1</sup> de la Constitución Política establece que se pueden emitir leyes especiales siempre y cuando se legisle en función de la naturaleza de las cosas y no por la diferencia de las personas; esta referencia cobra relevancia cuando se abordan los regímenes laborales especiales. En definitiva, este es el parámetro que debe considerarse para regular un régimen de esta naturaleza.
- 3.2. En efecto, si extrapolamos lo regulado por el artículo 103 de la Constitución al ámbito laboral, concluimos que pueden crearse regímenes laborales especiales siempre que se atienda a la naturaleza particular de la prestación de servicio. Asimismo, se proscribire que la regulación especial se base en diferencias entre personas.
- 3.3. En tal sentido, el mandato constitucional citado tiene una relación directa con el principio de igualdad, por el cual, se puede regular de manera particular solo cuando se reconozca una realidad laboral diferenciada en función de la naturaleza de la actividad.
- 3.4. Sin embargo, una praxis legislativa flexible del parámetro constitucional antes mencionado puede llevar a generar *"incertidumbre y desorganización en el ordenamiento laboral, además de plantear severas dudas respecto de su concordancia con el mencionado principio [de igualdad]"*<sup>2</sup>.
- 3.5. Al respecto, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00029-2018-PI/TC sobre la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el Poder Ejecutivo contra la Ley N° 30745, Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, ha señalado los criterios que deben ser evaluados para establecer si un régimen en especial podría ser considerado inconstitucional. Sobre el referido caso, se manifiesta que es inconstitucional por adolecer de razonabilidad y justificación que excluya a los trabajadores del Poder Judicial del ámbito de la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057).

<sup>1</sup> Constitución Política del Perú

Artículo 103.- Leyes especiales, irretroactividad, derogación y abuso del derecho

Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de la diferencia de personas.

(...)

<sup>2</sup> BALBIN, Edgardo. Regímenes especiales en la legislación laboral peruana. En: Retos del Derecho del Trabajo Peruano. Nuevo proceso laboral. Regímenes especiales y Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima: SPDTSS, 2010, p. 616.

- 3.6. A mayor referencia, el Tribunal Constitucional considera que, si bien una exclusión del régimen general del Servicio Civil puede partir de una iniciativa del legislador, dicha iniciativa debe ser razonable y debe justificar por qué determinados servidores no estarían bajo el alcance de la norma general. Justificación que exige la existencia objetiva de un carácter especial respecto de la prestación del servicio para un tratamiento diferenciado en relación al resto de servidores civiles. Al respecto, esta condición no se cumplió con la Ley N° 30745, por cual, los trabajadores del Poder Judicial deben regirse por la ley general, pues no hay justificación para tratarlos de manera diferente de los demás servidores públicos.
- 3.7. En tal sentido, el Tribunal Constitucional señala que deben considerarse dos categorías jurídico constitucionales como son la diferenciación y discriminación. La primera es legítima, mientras que la segunda no lo es por entrañar un trato diferente y arbitrario.
- 3.8. De esta manera, el Tribunal Constitucional concluye que la Ley de Carrera del Trabajador Judicial es inconstitucional al carecer de razonabilidad para excluir a los trabajadores del Poder Judicial de los alcances de la Ley del Servicio Civil y por abordar una materia reservada a otro poder del Estado (Poder Ejecutivo).
- 3.9. Si bien la sentencia antes comentada ha sido emitida en el ámbito del empleo público, encuentra un símil en el sector privado, en el cual la creación de un régimen laboral especial también debe tener presente la salvaguarda del principio de igualdad bajo los criterios que ha establecido el supremo interprete de la Constitución. Por lo cual, dicho criterio debe ser observado al momento de absolver cualquier consulta sobre el particular.
- 3.10. En concordancia con lo señalado precedentemente, queda claro que, en cuanto a los regímenes laborales especiales, estos no pueden basarse en el "*capricho del legislador*"<sup>3</sup> sino que deben establecerse respetando el principio de igualdad incluyendo las características del mismo conforme a las categorías antes señaladas, establecidas por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 00029-2018-PI/TC.
- 3.11. Al respecto, tenemos en nuestra legislación regímenes especiales, tales como: la Ley N° 28131, Ley del Artista Intérprete y Ejecutante; la Ley N° 26566, Dictan normas referidas a la relación laboral de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos; el Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción; entre otros.
- 3.12. Asimismo, en nuestro ordenamiento laboral existe diversa legislación específica en torno a distintas actividades económicas que crean reglas particulares en dichos ámbitos; tal es el caso de la regulación en el sector de pesca, minero; entre otros.
- 3.13. En relación a los otros regímenes laborales especiales y regulaciones específicas por materia, encontramos, como se ha señalado anteriormente una *exagerada diversificación*, respecto a las cuales podemos mencionar las siguientes:

<sup>3</sup> Ojeda, A. "Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria". En: Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica. N° 1, 1990. Pág. 94.

N°	Norma
1	Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción
2	Ley N° 31110, Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial
3	Ley N° 27866, Ley de Trabajo Portuario
4	Decreto Supremo N° 014-92-EM, Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería
5	Decreto Ley N° 25977, Ley General de Pesca
6	Ley N° 31110, Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial
7	Ley N° 28131, Ley del Artista Intérprete y Ejecutante
8	Ley N° 26566, Dictan normas referidas a la relación laboral de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos
9	Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar
10	Ley N° 27607, Ley del Porteador
11	Ley N° 26566, Régimen laboral de los jugadores de fútbol profesional
12	Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros
13	Ley N° 27337, Ley que aprueba el Nuevo Código de los Niños y Adolescentes
14	Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones no tradicionales
15	Decreto Legislativo N° 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente

### **b. Sobre la consulta de la Dirección General de Promoción del Empleo**

- 3.14. La consulta trasladada por la Dirección General de Promoción del Empleo tiene por finalidad conocer los alcances del artículo 29 del Decreto Supremo N° 008-2008-TR respecto a la no aplicación del régimen MYPE a micro y pequeñas empresas sujetas a otros regímenes especiales. Sin perjuicio de ello, tal como se ha precisado en el punto anterior, nuestra legislación cuenta con una dispersión normativa en torno a los regímenes laborales especiales; siendo que además se cuenta con regulación específica en determinados sectores económico que; sin configurar un régimen laboral especial, serían incompatibles con el régimen MYPE.
- 3.15. En principio, es necesario precisar que a través del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial (en adelante, TUO MYPE), en el cual se integra lo dispuesto en la Ley N° 28015, Ley de Promoción y

Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, el Decreto Legislativo N° 1086<sup>4</sup> y las Leyes N° 29034, N° 29903 y N° 30056.

- 3.16. El objetivo de este cuerpo normativo es establecer el marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y al desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME), estableciendo políticas de alcance general y al crecimiento de instrumentos de apoyo y promoción; incentivando la inversión privada, la producción, el acceso a los mercados internos y externos y otras políticas que impulsen el emprendimiento y permitan la mejora de la organización empresarial junto con el crecimiento sostenido a estas unidades económicas.
- 3.17. Cabe precisar que mediante el artículo 2 del referido Decreto Supremo se derogó el Decreto Supremo N° 007-2008-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. No obstante, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2008-TR mantiene su vigencia en lo que corresponda, toda que está pendiente su actualización a fin de que guarde concordancia con las modificaciones realizadas a través de la N° 30056 y consolidadas en el TUO MYPE.
- 3.18. Ahora bien, para la determinación del ámbito de aplicación del régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa, debemos tener presente lo dispuesto por los artículos 4, 5 y 6 del TUO MYPE, en cuanto se aborda la definición de micro y pequeña empresa, sus características y las exclusiones.
- 3.19. Así, tenemos que el artículo 4 del referido TUO MYPE define a la micro y pequeña empresa como "la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios."
- 3.20. Por su parte, el artículo 5 de dicho cuerpo normativo indica las siguientes características de las micro, pequeñas y medianas empresas según categorías empresariales establecidas en función de sus niveles de venta anuales:

Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa
Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).	Ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).	Ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT.

- 3.21. En ese contexto, el artículo 29 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, aprobado por el Decreto

<sup>4</sup> El Decreto Legislativo N° 1086, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para la ampliación del mercado interno y externo de éstas, en el marco del proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización de la economía, para el acceso progresivo al empleo en condiciones de dignidad y suficiencia. Así, su Título II regula el Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa.

Supremo N° 008-2008-TR (en adelante, Reglamento MYPE), establece lo siguiente:

*“Artículo 29. - Ámbito de aplicación*

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

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

- 3.22. Al respecto, se entiende que la norma reglamentaria citada ha establecido una regla general de aplicación del régimen laboral especial MYPE a solo aquellas micro y pequeñas empresas que cumplan con las características en el artículo 5 de la Ley y se encuentren registradas como tal. Ahora bien, para la aplicación de la referida regla, el segundo párrafo dispone un criterio de preferencia para situaciones en las que nos encontremos ante supuestos de hecho que calcen dentro del ámbito de dos regímenes laborales especiales distintos, donde uno de ellos sea el regulado por el TUO MYPE. Su finalidad es determinar el marco normativo laboral aplicable a micro y pequeñas empresas que se pudieran encontrar también dentro del ámbito de aplicación de otro régimen laboral especial.
- 3.23. Es conveniente precisar que, respecto de la excepción del alcance de la disposición reglamentaria anteriormente citada a las microempresas del sector agrario, se tiene como base legal la Séptima Disposición Complementaria Final del TUO MYPE, la cual dispone lo siguiente:

*SÉPTIMA. - Sector agrario*

*La presente Ley podrá ser de aplicación a las microempresas que desarrollan actividades comprendidas en la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, conforme a las reglas de opción que establezca el Reglamento. Las pequeñas empresas del sector agrario se rigen exclusivamente por la Ley N° 27360 y su norma reglamentaria.*

- 3.24. Si bien Séptima Disposición Complementaria Final del TUO MYPE y el artículo 29 del Reglamento MYPE hacen referencia expresa a la exclusión de las microempresas que desarrollan las actividades comprendidas en la Ley N° 27360, Ley que aprueba las normas de promoción del Sector Agrario, del criterio de preferencia descrito en el numeral 3.9 del presente informe, actualmente, dicha ley se encuentra derogada por la Ley N° 31087, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 6 de diciembre de 2020.
- 3.25. Actualmente, el sector agrario se regula por la Ley N° 31110, Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI. Ha sido este último el cual ha precisado en su Primera Disposición Complementaria Final que “cuando en el Texto Único Ordenado de la Ley de

*Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por Decreto Supremo N.º 013-2013-PRODUCE se haga mención a la Ley N.º 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, se entiende referida a la Ley N.º 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial.* Por consiguiente, el criterio de preferencia establecido en el artículo 29 del Reglamento MYPE no resulta aplicable a las microempresas del sector agrario bajo el ámbito de la Ley N.º 31110.

- 3.26. Considerando lo anteriormente expuesto, podemos concluir que, en principio, las micro y pequeñas empresas que se sujeten a otros regímenes laborales especiales del sector privado están excluidas del ámbito de aplicación del régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa, con excepción de las microempresas del sector agrario bajo el ámbito de la Ley N.º 31110. Sin embargo, téngase en cuenta que cuando el régimen laboral especial MYPE sea incompatible en sí mismo con otras regulaciones especiales, no por aplicación del criterio de preferencia sino por su propia naturaleza, no corresponderá su aplicación por incumplimiento de lo dispuesto en los artículos 4 y 5 del TUO MYPE, en concordancia con el primer párrafo del artículo 29 del Reglamento MYPE.

#### **4. CONCLUSIONES**

- 4.1. Los regímenes laborales especiales deben establecerse respetando el principio de igualdad, así como los parámetros establecidos por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N.º 00029-2018-PI/TC.
- 4.2. Las micro y pequeñas empresas que se sujeten a otros regímenes laborales especiales del sector privado están excluidas del ámbito de aplicación del régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa, con excepción de las microempresas del sector agrario bajo el ámbito de la Ley N.º 31110. Asimismo, cuando el régimen laboral especial MYPE sea incompatible en sí mismo con otras regulaciones especiales por su propia naturaleza, no corresponderá su aplicación por incumplimiento de lo dispuesto en los artículos 4 y 5 del TUO MYPE, en concordancia con el primer párrafo del artículo 29 del Reglamento MYPE.

#### **5. RECOMENDACIÓN**

Se recomienda que el presente informe sea puesto a consideración de la Dirección General de Trabajo, a fin de que previo visto bueno de la misma, continúe el trámite correspondiente.

**SERGIO SALGUERO AGUILAR**  
Director de Normativa de Trabajo

H.R. I-139954-2022