



La Ley N° 32353 y el Régimen laboral MYPE

La reciente ley N° 32353 establece un nuevo marco legal para la formalización, desarrollo y competitividad de la micro y pequeña empresa (MYPE) en el Perú. Dada la relevancia de este sector en la generación de empleo, la norma introduce disposiciones específicas en materia laboral, aseguramiento en salud y pensiones, recogidas en los capítulos IX, X y XI de su articulado.

En estricto, la citada ley regula el régimen laboral especial de las MYPE, estableciendo condiciones diferenciadas respecto del régimen laboral general. Este régimen reconoce derechos laborales fundamentales como la jornada máxima de 8 horas, el descanso semanal obligatorio y la protección contra el despido injustificado. Asimismo, contempla un esquema simplificado de beneficios como gratificaciones reducidas, vacaciones de 15 días y una CTS proporcional. Así, estos beneficios buscan ser viables para pequeñas unidades productivas sin afectar los derechos mínimos de los trabajadores, aunque su implementación deberá ser monitoreada a fin de evitar abusos.

En materia de aseguramiento en salud, la norma incorpora un régimen semicontributivo para los trabajadores de la microempresa, afiliándolos al SIS, mientras que los trabajadores de la pequeña empresa acceden a ESSALUD. Esta estructura reconoce la heterogeneidad del sector MYPE y busca ampliar la cobertura en salud con un esquema de corresponsabilidad entre el Estado y el empleador.

Respecto al sistema pensionario, crea el Sistema de Pensiones Sociales, régimen previsional dirigido a trabajadores y conductores de microempresas no afiliados a otros sistemas. Se permite que el afiliado elija entre la administración de su cuenta individual por la ONP o una AFP, siendo que el Estado complementa los aportes mediante un bono de reconocimiento. Este mecanismo busca generar un fondo acumulativo para la jubilación o para acceder a prestaciones en caso de discapacidad o fallecimiento, contribuyendo a cerrar brechas de protección previsional.

Estos tres capítulos representan una propuesta normativa que responde a la necesidad de equilibrar la formalización de las MYPE con condiciones laborales mínimas viables. Su aplicación práctica requerirá un esfuerzo conjunto entre las entidades correspondientes, así como una adecuada difusión para garantizar su comprensión y cumplimiento, además de la correspondiente publicación de su reglamento.



Eliana Zavala
Asociada

Normas Relevantes



1

Ley para la formalización, desarrollo y competitividad de la micro y pequeña empresa

El día 27 de mayo de 2025 se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 32353, Ley para la Formalización, Desarrollo y Competitividad de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE), mediante la cual se establece el marco normativo orientado a promover la formalización, el crecimiento sostenible y la mejora de la competitividad de las micro y pequeñas empresas en el país. A continuación, se detallan las principales disposiciones de la referida norma:

Ámbito de aplicación: Están comprendidas en la presente ley:

- a)** Micro y pequeñas empresas (MYPE).
- b)** Las juntas, asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos en régimen de propiedad exclusiva y común, así como las asociaciones o agrupaciones de vecinos, solo en cuanto al régimen laboral establecido para las microempresas respecto de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, siempre y cuando no excedan de 10 trabajadores.
- c)** Microempresas dedicadas a la preparación y expendio o venta de bebidas elaboradas con plantas medicinales, como el emoliente u otras infusiones o con quinua, maca y kiwicha.

Se encuentran excluidos de la presente ley:

- a)** Las empresas que conformen un grupo económico que en conjunto no reúnan las características de ley y tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características.
- b)** Las empresas que falseen información o dividan sus unidades empresariales para acceder a los beneficios de la ley.
- c)** Las unidades económicas o empresas que se dedican al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines.

Principales disposiciones:

Beneficio	Descripción
Formalización Simplificada	<p>1. Las microempresas no requieren constituirse como persona jurídica para acogerse a la ley y pueden ser conducidos directamente por su propietario persona individual.</p> <p>2. La MYPE puede adoptar, de forma voluntaria, la modalidad de empresa individual de responsabilidad limitada o cualquiera de las formas societarias previstas en el ordenamiento jurídico nacional.</p> <p>3. PRODUCE, MTPE, SUNAT, SUNARP y RENIEC implementarán un sistema de constitución de MYPE en línea, cuyo procedimiento debe concluir en un plazo no mayor 48 horas.</p>
Sobre el régimen laboral de la MYPE	<p>1. Se garantiza el respeto a los derechos laborales fundamentales, incluyendo la prohibición de trabajo infantil y forzado, la no discriminación, el respeto a la libertad sindical y la promoción de laborar en un ambiente seguro y saludable de trabajo.</p> <p>2. Crea un régimen laboral especial, el cual comprende: remuneración, jornada de trabajo por ocho horas, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados y protección contra el despido injustificado.</p>
Sobre los beneficios sociales	<p>1. Los trabajadores de la pequeña empresa tienen, además, derecho a los siguientes beneficios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) • Seguro de vida • Ejercicio pleno de derechos colectivos • Participación en utilidades • Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) hasta un máximo de 90 remuneraciones diarias • 2 gratificaciones anuales con ocasión de Fiestas Patrias y Navidad, por un monto equivalente a media remuneración cada una. <p>2. Las empresas cuyo nivel de ventas promedio de 2 años consecutivos supera el nivel de ventas límite para clasificar como micro o pequeña, puede conservar el régimen laboral especial por 3 años calendario. Luego de este periodo, pasa al régimen laboral correspondiente. En caso las ventas se reduzcan por debajo del límite antes mencionado, la empresa podrá retornar a su régimen laboral registrado previamente-</p> <p>3. En los centros de trabajo cuya jornada laboral se desarolla habitualmente en horario nocturno, no se aplica la sobretasa del 35%.</p> <p>4. El trabajador de la MYPE tiene derecho, como mínimo, a 15 días calendario de descanso por cada año completo de servicios.</p>

Beneficio	Descripción
Sobre el despido	<p>1. La indemnización por despido injustificado para el trabajador de la microempresa es equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año de servicios con un máximo de 90 remuneraciones diarias. Mientras que, para el trabajador de la pequeña empresa, es equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año de servicios con un máximo de 120 remuneraciones diarias.</p> <p>2. Si un trabajador del régimen general es despedido para ser reemplazado por otro bajo régimen especial, tiene derecho a indemnización especial de 2 remuneraciones mensuales por año laborado.</p>
Aseguramiento en salud	<p>1. Se afilia a los trabajadores de la microempresa al régimen semicontributivo del Seguro Integral de Salud (SIS).</p> <p>2. Se incorpora a los trabajadores de la pequeña empresa como asegurados regulares de ESSALUD, debiendo el empleador efectuar el aporte correspondiente.</p> <p>3. Se extiende la afiliación del régimen semicontributivo a los derechohabientes de los trabajadores y conductores de la microempresa.</p> <p>4. Se establece que el empleador aporta el 50% del monto mensual del régimen semicontributivo, siendo complementado por el Estado, a fin de que el trabajador y sus derechohabientes accedan al Plan Esencial de Aseguramiento en Salud.</p>
Sistema de pensiones sociales	<p>1. Se permite a los trabajadores y conductores de la MYPE afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales existentes (SNP o SPP).</p> <p>2. Se crea el Sistema de Pensiones Sociales, de afiliación obligatoria para trabajadores y conductores de microempresa menores de 40 años, y voluntaria para quienes tengan más de 40 años a la entrada en vigencia de la ley.</p> <p>3. Se fija una tasa de aporte mensual gradual, hasta un máximo del 4% de la RMV, con 12 aportaciones anuales, permitiéndose aportes voluntarios superiores.</p> <p>4. Se restringe el acceso a este sistema exclusivamente a trabajadores y conductores de microempresas no afiliados a otros regímenes previsionales.</p>

Proyectos de Ley Relevantes



1

Proyecto de Ley N° 11313/2024-CR:

Se propone modificar el Decreto Legislativo N° 688 con la finalidad de incluir a los hermanos mayores de edad con discapacidad para el trabajo como beneficiarios del seguro de vida ley

El 23 de mayo de 2025 se presentó a la comisión de trabajo un proyecto de ley que busca ampliar la protección del seguro de vida ley, incluyendo como beneficiarios a los hermanos mayores de edad con discapacidad que les impida acceder al mercado laboral y que dependan económicamente del trabajador fallecido.

Para tal efecto, los beneficiarios deberán acreditar (i) su condición mediante la presentación de su carnet de inscripción en el registro del CONADIS y (ii) la dependencia económica mediante declaración jurada.

2

Proyecto de Ley N° 11408/2024-CR:

Se propone crear un nuevo tipo de contrato de trabajo específico para jóvenes estudiantes

El 2 de junio de 2025 se presentó a la comisión de trabajo un proyecto de ley que busca crear un nuevo tipo contractual laboral de aplicación exclusiva para jóvenes entre 18 y 29 años que se encuentren cursando estudios universitarios o instituciones de educación superior públicas o privadas, a partir del primer año académico aprobado.

Las principales características de este contrato serían las siguientes:

- Jornada de trabajo flexible a los horarios de clase y períodos de exámenes, que no excedan las 4 horas diarias o 20 horas semanales.
- La remuneración no debe ser menor al 50% de la RMV.
- Pago de los beneficios laborales según la legislación laboral vigente de manera proporcional a la jornada laboral.
- Los empleadores del sector privado deberán priorizar este tipo de contratación hasta completar un mínimo del 10% de la planilla.



En el contexto del Día del Padre, se recuerda a los empleadores la importancia de garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales de los trabajadores que son padres de familia. De acuerdo con la Ley N° 29409, corresponde otorgar licencia por paternidad remunerada por 10 días calendario consecutivos, en los casos de parto natural o cesárea y en casos especiales de hasta 30 días, contados a partir de la fecha que el trabajador indique entre el nacimiento del hijo su alta médica o el tercer día anterior a la fecha probable de parto.

Asimismo, los trabajadores padres que tengan hijos menores o dependientes a su cargo tienen derecho a la asignación familiar, equivalente al 10% de la RMV vigente, el cual se abona mensualmente.

En caso tengas alguna consulta, puedes contactarnos a
vferro@rubio.pe; snunez@rubio.pe; agutierrez@rubio.pe; o
acossio@rubio.pe

Conoce más de nuestra área de práctica [aquí](#) o escanea el siguiente QR:

