

# ¿CÓMO ESTABLECERSE EN EL PERÚ?

Julio 2011



[www.mirandalawyers.com](http://www.mirandalawyers.com)

1. **ESTRUCTURAS SOCIETARIAS**
2. **RÉGIMEN LABORAL**
3. **RÉGIMEN MIGRATORIO**
4. **ARRENDAMIENTO DE OFICINAS Y LOCALES COMERCIALES**



**Existen diferentes estructuras que los inversionistas extranjeros pueden usar como vehículos de inversión en el Perú, de acuerdo a sus necesidades**



- I. CONSTITUIR UNA PERSONA JURÍDICA
- II. ESTABLECER UNA SUCURSAL EXTRANJERA
- III. ASOCIACIÓN EN PARTICIPACIÓN Y/O CONSORCIO
- IV. OTRAS: COMPRA DE ACCIONES, PRIVATIZACIONES, FRANQUICIAS, CONTRATOS ASOCIATIVOS, ETC.

**I. CONSTITUIR UNA PERSONA JURÍDICA – LEY N° 26887**

**A) Sociedad Anónima**

**B) Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada**

**C) Sociedad Colectiva**

**D) Sociedad en Comandita Simple**

**E) Sociedad en Comandita por Acciones**

**F) Sociedad Civil**

## **SOCIEDAD ANÓNIMA**

- a. Participación mínima dos personas naturales y/o jurídicas
- b. Duración por tiempo determinado o indeterminado
- c. Responsabilidad limitada de sus accionistas
- d. No existe capital mínimo para su constitución
- e. Suscripción simultánea o suscripción sucesiva
- f. Acciones pagadas en no menos del 25%
- g. Libro Matrícula de Acciones

**La Sociedad Anónima puede tomar tres formas:**

**SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA (S.A.C.)**

**SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA (S.A.A.)**

**SOCIEDAD ANÓNIMA ORDINARIA (S.A.)**

## SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA

SOCIEDAD PARA PEQUEÑOS NEGOCIOS - NO ES NECESARIA MAYOR COMPLEJIDAD EN SUS ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS

- a. No tiene más de 20 accionistas
- b. No tiene acciones inscritas en el RPMV
- c. Acciones no listadas en la bolsa de valores
- d. El Directorio es facultativo
- e. Derecho de adquisición preferente de los accionistas
- f. Convocatoria a junta general de accionistas menos formal
- g. Junta general de accionistas no presenciales

## **SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA**

### **SOCIEDAD PARA INVERSIONES A GRAN ESCALA**

- a. Ha efectuado oferta pública primaria de acciones
- b. Cuenta con más de 750 accionistas
- c. Más del 35% de su capital es de 175 o más accionistas
- d. Se constituya como sociedad anónima abierta
- e. Accionistas deciden por unanimidad adaptación a S.A.A.
- f. Derecho de preferencia y cualquier restricción a la libre transmisibilidad de acciones - no puestas en los estatutos
- g. Tienen acciones inscritas en el RPMV / CONASEV supervisa
- h. Existen derechos de accionistas minoritarios

## SOCIEDAD ANÓNIMA ORDINARIA

Las sociedades sin las características especiales de las SAC o SAA se consideran sociedades anónimas ordinarias y están reguladas por las disposiciones generales para todas las S.A. (Ley N°2788 6)

### **ESTRUCTURA DE CAPITAL DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS**

- a. Pueden emitir diferentes clases de acciones
- b. Pueden emitir acciones sin derecho a voto
- c. Las acciones SDV no hacen quórum para las JGA
- d. Derechos de los tenedores de acciones SDV
- e. Derecho de suscripción preferente en aumento de capital

## ÓRGANOS SOCIETARIOS EN LA SOCIEDAD ANÓNIMA

### JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

- a. Accionistas presentes, ausentes y disidentes sometidos
- b. Convocatoria: directorio, gerencia o el 20% de acciones
- c. Juntas universales
- d. Junta obligatoria una vez al año
- e. Quórum de instalación: simple y calificado

### DIRECTORIO

- a. La Junta General elige a los miembros del directorio
- b. Estatuto: número fijo o un número mínimo o máximo

... **DIRECTORIO**

- c. Composición del órgano: no menos de tres miembros
- d. Duración del cargo / reelección
- e. Remoción en cualquier momento por la JGA
- f. Cargo personal, salvo estatutos
- g. No se requiere ser accionista o residente, salvo estatutos
- h. Sólo puede ser ejercido por persona natural
- i. Voto acumulativo de accionistas minoritarios para su elección
- j. Quórum de instalación y quórum para tomar acuerdos



## **SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA**

- a. Capital dividido en participaciones de igual valor
- b. Acumulativas e indivisibles – no títulos valores ni acciones
- c. El número de socios no puede exceder de 20
- d. Responsabilidad limitada de los socios
- e. No existe capital mínimo para su constitución
- f. 25% de cada participación debe estar pagada desde el inicio
- g. El órgano supremo es la Junta General de Socios
- h. Los acuerdos serán tomados por la mayoría del capital
- i. Estatuto puede señalar forma y modo para tomar acuerdos
- j. Junta obligatoria cuando la convoca el 20% del capital

## ... SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

- k. Administración: uno o más gerentes elegidos por los socios
- l. Prohibición del gerente: dedicarse al mismo tipo de negocio
- m. No se requiere tener un directorio
- n. Limitación de transmisibilidad de participaciones a herederos
- o. Derecho de adquisición preferente de las participaciones
- p. Transferencia de participaciones: Escritura Pública y RRPP



## II. ESTABLECER UNA SUCURSAL EXTRANJERA

- a. Escritura Pública consular e inscripción en RRPP del Perú
- b. Certificado de vigencia de la sociedad matriz
- c. Copia del pacto social y del estatuto original
- d. Acuerdo órgano competente: capital, actividades del objeto social, domicilio, designación de representante legal permanente, poderes y sometimiento a las leyes peruanas.
- e. Carecen de personería jurídica independiente de su principal
- f. Representante legal permanente y autonomía de gestión
- g. Sociedad principal responde por obligaciones de la sucursal



### III. ASOCIACIÓN EN PARTICIPACIÓN Y/O CONSORCIO



#### ASOCIACIÓN EN PARTICIPACIÓN

- a. Acuerdo contractual entre un socio gestor (asociante) y un socio que contribuye (asociado)
- b. Dos o más personas naturales y/o jurídicas ejecutan un negocio o un proyecto particular

... **ASOCIACIÓN EN PARTICIPACIÓN**

- c. El acuerdo no está sujeto a inscripción en los RRPP
- d. El asociante concede al asociado una participación en los resultados o utilidades a cambio de una contribución
- e. El asociante actúa en su propio nombre y la asociación en participación no tiene denominación legal
- f. La gerencia – asociante: único responsable ante terceros
- g. Asociado participa en las pérdidas / utilidades en el mismo %
- h. Las pérdidas no pueden exceder la cantidad de su aporte
- i. El asociante no puede incluir en el negocio a terceros, sin el consentimiento escrito del asociado
- j. Activos aportados por el asociado: se presumen que son del asociante, a menos que se registren a nombre del asociado en los Registros Públicos

## CONSORCIO

- a. Dos o más personas participan activa y directamente en un proyecto para obtener ventajas económicas
- b. Cada miembro mantiene su propia autonomía y realiza las actividades confiadas por el consorcio o asumidas por él
- c. Las actividades debe coordinarlas con los otros miembros, según los procedimientos y mecanismos establecidos
- d. Activos aportados: titularidad de quien los aportó
- e. Adquisición conjunta de activos: régimen de la copropiedad
- f. Responsabilidad individual ante terceros por sus actividades
- g. Responsabilidad solidaria, salvo pacto contractual, si el consorcio celebra algún contrato con un tercero
- h. Se debe establecer la participación de cada miembro en las ganancias y pérdidas, de lo contrario, será x partes iguales

1. **ESTRUCTURAS SOCIETARIAS**
2. **RÉGIMEN LABORAL**
3. **RÉGIMEN MIGRATORIO**
4. **ARRENDAMIENTO DE OFICINAS Y LOCALES COMERCIALES**



- I. PRINCIPALES LEYES LABORALES
- II. RÉGIMEN LABORAL GENERAL O COMÚN
- III. RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MYPE
- IV. OTRAS FORMAS DE CONTRATACIÓN



## I. **PRINCIPALES LEYES LABORALES**

- a. Ley del Trabajo – Decreto Legislativo N°728
- b. Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo N°010-2003-TR
- c. Contratación de Trabajadores Extranjeros - regulación por Decreto Legislativo N°689 y sus modificatorias

## II. **RÉGIMEN LABORAL GENERAL O COMÚN**

### **A) Relaciones laborales entre trabajadores y empleadores**

- a. Contratos a plazo fijo o indefinido
- b. Regla general: Contratos laborales indefinidos y sin forma
- c. Contratos con beneficios distintos a los legales serán escritos

- d. Contratos a plazo fijo deben ser reportados a la AAT
- e. Contratos a plazo fijo renovables – no más de 5 años
- f. Contratos a plazo fijo: Se les concede los mismos derechos y beneficios laborales que los contratos a plazo indefinido
- g. Jornada laboral: 8 h. diarias o 48 h. semanales como máximo
- h. Remuneración Mínima Vital: S/. 600.00 Nuevos Soles
- i. Trabajo en sobretiempo: A convenir, el que no podrá ser inferior al 25% (dos primeras horas) y 35% horas restantes
- j. Descanso: Mínimo 24 horas a la semana y festivos
- k. Régimen laboral alternativo o acumulativo: Algunos sectores
- l. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)
- m. Gratificaciones legales: Julio y Diciembre (una remuneración)
- n. Utilidades: Empresas con más de 20 trabajadores conceden utilidades a sus trabajadores (5% a 10%)

- o. Período vacacional: 30 días calendario por cada año
- p. Período de prueba: 3 meses / 6 meses / 1 año
- q. Indemnización por despido arbitrario: Por c/año una y media remuneración mensual (plazo indefinido) y por cada mes restante una y media remuneración (plazo fijo). No excederá de 12 remuneraciones mensuales para ambos casos.
- r. Prescripción para reclamar beneficios laborales: 4 años
- s. Licencia por maternidad: 90 días
- t. Negociación por ramas o sectores: Construcción civil
- u. Seguro de vida: más de 4 años (Decreto Legislativo N°688)
- v. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR): Labores en centro de trabajo de alto riesgo (Ley N°26790)

## **B) Contribuciones del trabajador y empleador**

## Fondo de Pensiones:

- a. Sistema Privado de Pensiones (AFP): El trabajador aporta 12,5% de su remuneración aproximadamente
- b. Sistema Público de Pensiones (ONP): El trabajador aporta 13% de su remuneración
- c. Extranjeros afiliados al SPP: Transferencia de fondos al irse

## Impuesto a la Renta:

- a. Se descuenta al trabajador mensualmente (prorrrateado)
- b. Proyección de la remuneración anual deduciendo 7 UIT
- c. A la diferencia se le aplican las siguientes tasas:

|                                       |   |     |
|---------------------------------------|---|-----|
| ≤ a 27 UIT (S/. 97,200)               | ➔ | 15% |
| > a 27 UIT y < a 54 UIT (S/. 194,400) | ➔ | 21% |
| > a 54 UIT                            | ➔ | 30% |

- d. Obtenido el resultado del IR anual será dividido entre los meses del año

#### Seguridad Social (ESSALUD):

- a. El empleador está obligado a registrar a sus trabajadores en el Sistema Nacional de Salud y pagar el equivalente al 9% de la remuneración mensual del trabajador

#### Sistema Privado de Salud:

- a. Afiliación a una Entidad Prestadora de Salud (E.P.S.), la cual es complementaria al servicio prestado por ESSALUD
- b. El empleador paga el costo de la EPS (a veces el trabajador se compromete a pagar un %) y puede pagar 6,75% de la remuneración mensual a ESSALUD

## ESTRUCTURA DE COSTOS MENSUALES

| CONCEPTO                | EMPLEADOR | TRABAJADOR |
|-------------------------|-----------|------------|
| REMUNERACIÓN            | 100%      |            |
| ESSALUD                 | 9%        |            |
| VACACIONES              | 8,33%     |            |
| GRATIFICACIONES LEGALES | 16,66%    |            |
| CTS                     | 11,66%    |            |
| IMPUESTO A LA RENTA     |           | Escala     |
| AFP                     |           | 12,5%      |
| ONP                     |           | 13%        |

### III. RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MYPE

- a. Ley MYPE – Decreto Legislativo N° 1086
- b. Reglamento – Decreto Supremo N° 008-2008-TR
- c. Modificación – Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE
- d. Régimen especial pensando en las características y la realidad de las MYPES (incluye salud y pensiones)
- e. Ventajas sustanciales en comparación con el RG

#### A) Características concurrentes de la MYPE

| CARACTERÍSTICAS | TRABAJADORES | VENTAS ANUALES |
|-----------------|--------------|----------------|
| MICROEMPRESA    | De 1 a 10    | HASTA 150 UIT  |
| PEQUEÑA EMPRESA | De 1 a 100   | HASTA 1700 UIT |

- a. Valor UIT 2011: S/. 3,600 Nuevos Soles

- b. Ejemplo: Una empresa que cuenta con 5 trabajadores y ventas anuales de 200 UIT = Pequeña Empresa
- c. Luego que la empresa cambia de categoría no puede regresar a la categoría anterior

## **B) Régimen Laboral Especial de la MYPE**

- a. Remuneración: ME = S/. 600; con acuerdo del CNTPE puede ser menor. PE = S/. 600
- b. Jornada de Trabajo: ME y PE = 8 horas diarias
- c. Horario: ME y PE = se aplican normas del RG. En horario nocturno no se aplica la sobretasa del 35%
- d. Sobretiempo: ME y PE = se aplican normas del RG
- e. Descanso Semanal y Feriados: ME y PE = normatividad RG
- f. Vacaciones: ME y PE = 15 días calendario por cada año. Reducción a 7 días con compensación económica

- g. Indemnización por despido injustificado: ME = por cada año 10 remuneraciones diarias (máximo 90 RD); PE = por cada año 20 remuneraciones diarias (máximo 120 RD)
- h. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo: ME = no les corresponde. PE = de acuerdo a la Ley N°26790
- i. Seguro de Vida: ME = no les corresponde. PE = de acuerdo al Decreto Legislativo N°688
- j. Derechos Colectivos: ME = no les corresponde. PE = de acuerdo al RLG
- k. Utilidades: ME = no les corresponde. PE = de acuerdo al Decreto Legislativo N°892
- l. CTS: ME = no les corresponde. PE = 15 remuneraciones diarias por año (máximo 90 remuneraciones diarias)
- m. Gratificaciones: ME = no les corresponde. PE = media remuneración en cada oportunidad (julio y diciembre)

## **C) Régimen Especial de SALUD de la MYPE**

### **Microempresa:**

- a. Componente Semisubsidiado del Seguro Integral de Salud
- b. Costo parcialmente subsidiado por el Estado (inscripción vigente del REMYPE)
- c. El empleador aportará mensualmente el equivalente a la mitad del aporte total y el Estado aportará la otra mitad.
- d. El empleador puede afiliar a sus trabajadores a ESSALUD (no subsidiado) sin que afecte su permanencia en el RLE.

### **Pequeña Empresa:**

- a. Los trabajadores serán asegurados regulares a ESSALUD y el empleador aportará la tasa del 9%

## **D) Régimen de Pensiones de la MYPE**

### **Microempresa:**

- a. Opciones: SNP/SPP/Sistema de Pensiones Sociales (SPS)
- b. SPS de carácter voluntario y exclusivo para los trabajadores de las ME si no se encuentran afiliados a otro régimen
- c. El aporte mensual de cada afiliado será hasta un máximo de 4% de la RMV sobre la base de 12 aportaciones al año
- d. El Estado aportará anualmente una suma equivalente al aporte mínimo mensual del afiliado (semisubsidiado)

### **Pequeña Empresa:**

- a. Los trabajadores de la PE deberán obligatoriamente afiliarse al SNP (ONP) o al SPP (AFP), más no al SPS

### **E) Inscripción en el REMYPE**

- a. La inscripción previa es indispensable para acceder al RLE
- b. Inscripción web inmediata/gratuita con clave sol de la SUNAT
- c. Información proporcionada - carácter de declaración jurada

## **IV. OTRAS FORMAS DE CONTRATACIÓN**

### **A) Intermediación Laboral**

- a. Compañías de Servicios o Cooperativas de Trabajadores
- b. Propósito único: proveer servicios - intermediación laboral
- c. No podrán ser contratadas para brindar servicios conexos con el objeto principal o giro de la compañía usuaria, salvo para servicios temporales, con las limitaciones de ley (casos en que existe capacidad de dirección y subordinación)

- d. Entre las compañías usuarias y los trabajadores destacados no existe vínculo laboral
- e. Los trabajadores destacados de las CS y CT tienen los mismos derechos y beneficios que trabajadores de CU
- f. Compañías usuarias son solidariamente responsables por el no pago a trabajadores destacados - obligaciones laborales

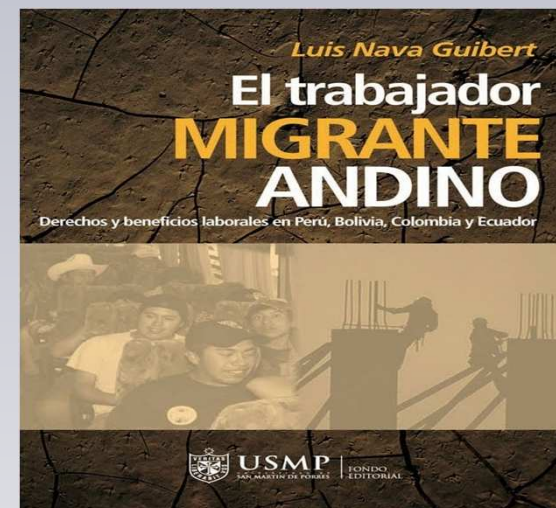
## **B) Tercerización ( Ley N° 29245)**

- a. Desarrollo de actividades especializadas - compañías
- b. Asumen los servicios brindados bajo su responsabilidad y riesgo / propios recursos financieros, técnicos y materiales / responden por los resultados de sus actividades / garantizan que sus trabajadores laboren bajo su subordinación
- c. Compañías usuarias son solidariamente responsables por el no pago a trabajadores de beneficios laborales y otros

1. ESTRUCTURAS SOCIETARIAS
2. RÉGIMEN LABORAL
3. RÉGIMEN MIGRATORIO
4. ARRENDAMIENTO DE OFICINAS Y LOCALES COMERCIALES



- I. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS
- II. TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO



- Los extranjeros que ingresan al Perú están sujetos a diferentes clasificaciones migratorias. Cada una de dichas clasificaciones tiene un diferente tipo de visa.
- La legislación aplicable está contenida básicamente en la Ley de Extranjería – Decreto Legislativo N° 703, modificada por el Decreto Legislativo N° 1043.

## **I. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS**

- a. Decreto Legislativo N° 689 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR
- b. Los empleadores darán preferencia a la contratación de trabajadores nacionales. Se puede contratar trabajadores extranjeros sujetos a ciertos límites.

- c. Excepciones a las limitaciones establecidas a la contratación de extranjeros: estas personas no están sujetas al trámite de aprobación de los contratos ni a los porcentajes limitativos
- d. Porcentajes limitativos: hasta 20% del número total de sus trabajadores / 30% del total de la planilla
- e. Excepciones a los % limitativos: personal profesional o técnico especializado / personal de dirección y/o gerencial de nueva actividad empresarial o reconversión empresarial / profesores / otros casos (criterios de especialización, calificación y experiencia)
- f. Solicitud de aprobación de los contratos - Ante la AAT
- g. Documentos (sin exoneración): DJ de la empresa - dentro de los % / contrato de trabajo / comprobante de pago / título profesional o certificados de estudios técnicos o certificados de experiencia laboral debidamente legalizados / .....

- .....fotocopia del pasaje de retorno o DJ que garantiza el transporte de retorno / copia del pasaporte o carné de extranjería / RUC
- h. Documentos (con exoneración del %): DJ donde se indicará las circunstancias que ameritan la exoneración / personal profesional o técnico especializado, título y constancia de trabajo / personal de dirección y/o gerencial, cláusula en el contrato / la nueva actividad empresarial o la reconversión empresarial, informe de la empresa
- i. Incluir 3 cláusulas especiales en el contrato de trabajo
- j. Permiso especial para firmar contratos (DIGEMIN)

## **II. TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO**

- a. Decisión N° 545 de la CAN, aplicable a los nacionales de Ecuador, Perú, Bolivia y Colombia

- b. Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA), el cual permite la emisión automática vía web de la expedición de la constancia del TMA así como la aprobación automática del contrato.
- c. No se presentan los documentos físicos que sustentan la contratación del trabajador.
- d. El trabajador migrante andino será considerado como un trabajador nacional para los efectos de los porcentajes limitativos.
- e. Empresas que suscriban contratos de trabajo, ciudadanos de la CAN, deberán ingresar al SIVITMA con su clave sol y número de RUC para registrar el contrato y obtener la constancia de TMA así como la aprobación del respectivo contrato.
- f. Luego se tramita la visa ante la DIGEMIN

1. ESTRUCTURAS SOCIETARIAS
2. RÉGIMEN LABORAL
3. RÉGIMEN MIGRATORIO
4. ARRENDAMIENTO DE OFICINAS Y LOCALES COMERCIALES



- I. BÚSQUEDA DE OFICINAS Y LOCALES COMERCIALES
- II. BASE LEGAL APLICABLE A LOS CONTRATOS
- III. NEGOCIACIÓN DEL CANON Y OTRAS CONDICIONES
- IV. REQUISITOS Y DOCUMENTOS
- V. REVISIÓN DEL CONTRATO
- VI. ADELANTO Y/O GARANTÍAS



**¡MUCHAS GRACIAS!**

**Dr. Héctor Jesús Miranda Matta**  
[hector@mirandalawyers.com](mailto:hector@mirandalawyers.com)

