Micro y Pequeñas Empresas en el Perú

CIFRAS CLAVE DEL SECTOR MYPE

99.7%

Total de Empresas

Representan la casi totalidad de unidades económicas en el país.

45.2%

Empleo Nacional (PEA)

Principal fuente de trabajo para la Población Económicamente Activa.

2.33M

Empresas Registradas

Stock formal de MYPEs al cierre del último periodo reportado.

CLASIFICACIÓN Y RANGOS DE VENTAS ANUALES DE LAS MYPE EN EL PERÚ (EN UIT)



MICROEMPRESA

Hasta
150 UIT
(S/ 825,000)



UNIDADES DE AUTOEMPLEO O GESTIÓN FAMILIAR



PEQUEÑA EMPRESA

Más de **150 UIT**
hasta **1700 UIT**
(S/ 825,000 - S/ 9,350,000)



ESTRUCTURA ORGANIZADA CON CAPACIDAD DE CRECIMIENTO

VALOR UIT 2026:
S/ 5,500

*CRITERIO DE TRABAJADORES NO VINCULANTE



Marco Normativo y Beneficios

Incentivos para la formalización y competitividad

RÉGIMEN LABORAL: MICROEMPRESA

- **Vacaciones:** 15 días calendario por cada año de servicios.
- **Seguridad Social:** Afiliación al SIS Emprendedor (sistema semicontributivo).
- **Beneficios no obligatorios:** No aplica CTS ni Gratificaciones de ley.
- **Indemnización:** 10 días de sueldo por año en caso de despido arbitrario (tope 90).
- **Formalidad:** Requiere inscripción vigente en el REMYPE.

RÉGIMEN LABORAL: PEQUEÑA EMPRESA

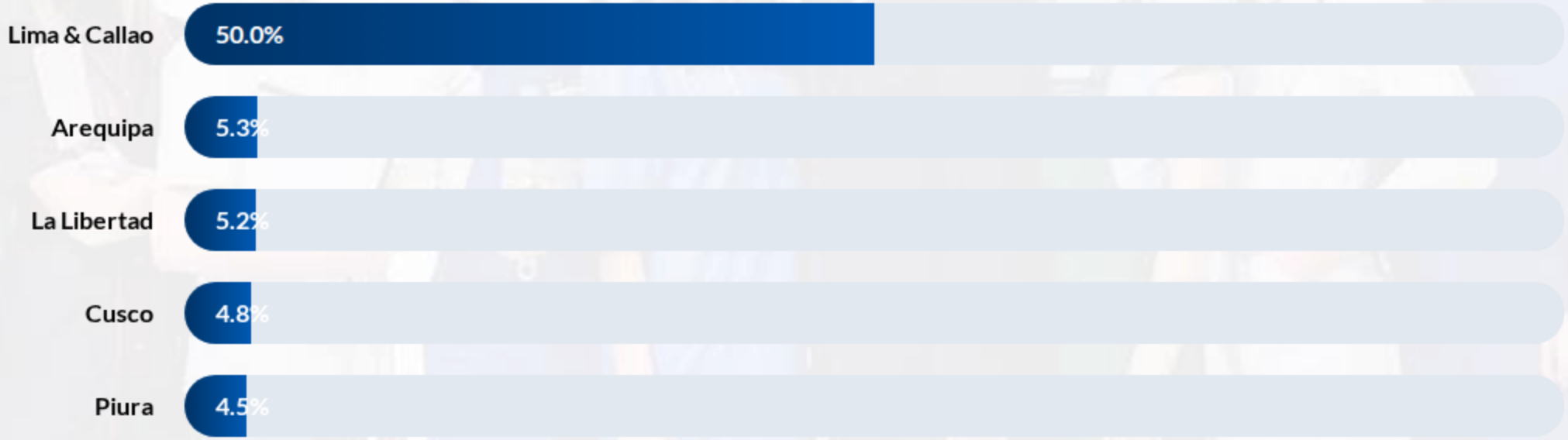
- **Gratificaciones:** Dos gratificaciones al año (Fiestas Patrias y Navidad) de medio sueldo c/u.
- **CTS:** 15 días de remuneración por año (con tope de 90 días).
- **Vacaciones:** 15 días calendario de descanso anual.
- **Seguridad Social:** Aporte obligatorio a EsSalud (9% del sueldo) por el empleador.
- **Utilidades:** Tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa.

BENEFICIOS DE LA FORMALIZACIÓN

- **Acceso a Financiamiento:** Mejores tasas en el sistema financiero y programas como Impulso Myperú.
- **Compras Estatales:** El 40% de adquisiciones estatales debe reservarse para las MYPE.
- **Exportación:** Acceso a programas como "Exporta Fácil" para envíos simplificados.
- **Digitalización:** Acompañamiento gratuito mediante el programa "Tu Empresa".



CONCENTRACIÓN GEOGRÁFICA (STOCK 2025)



La capital concentra la mitad del stock empresarial del país, evidenciando el reto de la descentralización.

EVOLUCIÓN NORMATIVA MYPE

2003

Ley 28015: Primer marco de promoción MYPE.

2008

D.L. 1088: Régimen Laboral Especial.

2013

Ley 30056: Clasificación por ventas (no trabajadores).

2025

Ley 32353: Formalización y Competitividad.

REMYPE

El **REMYPE** (Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa) es el sistema que permite a las empresas peruanas acceder a un régimen laboral especial con costos más bajos y beneficios tributarios.

PERÚ | Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Requisitos para la Inscripción

Para registrarte necesitas cumplir con lo siguiente:

1. **RUC vigente:** En estado "Activo" y condición "Habido".
2. **Usuario y Clave SOL:** Indispensable para el trámite virtual.
3. **Tener al menos un trabajador:** (En el caso de las Microempresas, el conductor o dueño también puede figurar para fines de seguridad social, pero para el registro se suele validar la planilla).
4. **No pertenecer a rubros excluidos:** Bares, discotecas, casinos y juegos de azar no pueden ser MYPE.

RESUMEN DEL REMYPE EN EL PERÚ (2026)

1. CATEGORÍAS MYPE
(Ventas Brutas Anuales)

MICROEMPRESA:
Hasta 150 UIT
(S/ 825,000)

PEQUEÑA EMPRESA:
> 150 UIT hasta 1,700 UIT (Hasta S/ 9,350,000)



*Valor UIT 2026: S/ 5,500

REMYPE
(Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa)

2. BENEFICIOS LABORALES
(RÉGIMEN ESPECIAL)

	MICROEMPRESA		PEQUEÑA EMPRESA
Remuneración:	≥ 1 RMV	→	≥ 1 RMV
Jornada:	8h/día	→	8h/día, 48h/sem
Vacaciones:	15 días	→	15 días
Gratificaciones:	✗ NO	vs.	✓ Media Grat.
CTS:	✗ NO	→	✓ 15 días/año
Salud:	✓ SIS	→	✓ EsSalud (9%)
Pensiones:	✓	→	✓ Obligatorio

3. REQUISITOS PARA LA INSCRIPCIÓN

1. ✓ RUC VIGENTE
2. ✓ USUARIO Y CLAVE SOL
3. ✓ MÍNIMO 1 TRABAJADOR
4. ✓ NO RUBROS EXCLUIDOS

4. CÓMO INSCRIBIRSE
(PASO A PASO VIRTUAL)

1. Ingresar a la web del MTPE
2. Acceder con Clave SOL
3. Completar Datos de Empresa y Representante
4. Registrar Trabajadores y Contratos
5. Emitir Constancia de Inscripción

SUNAT MTPE GRATUITO Y VIRTUAL

REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL - RMV

La **Remuneración Mínima Vital (RMV)** en Perú, también conocida como sueldo mínimo, es el monto mínimo legal que debe recibir un trabajador formal por una jornada de 8 horas diarias o 48 semanales. A partir de enero 2025, la RMV se incrementó a **S/ 1,130.00**.



Ejemplos de aplicación y uso

- **Trabajador a tiempo completo:** Si un empleado labora 48 horas semanales, su sueldo no puede ser inferior a los S/ 1,130.
- **Trabajo a tiempo parcial (Part-time):** Se calcula proporcionalmente a la jornada realizada respecto a la RMV.
- **Comisiones:** Si un trabajador solo recibe comisiones y estas suman menos de S/ 1,130, el empleador debe completar el monto restante hasta alcanzar la RMV.
- **Sueldo básico:** La remuneración básica (sin bonos) no puede ser inferior a la RMV.

AFP

Las **Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)** son instituciones financieras privadas que tienen como objetivo administrar los fondos de pensiones bajo la modalidad de **Cuentas Individuales de Capitalización (CIC)**.



1. ¿Cómo funciona el Sistema Privado de Pensiones (SPP)?

A diferencia del sistema público (donde los aportes van a un fondo común), en la AFP el dinero que aportas es de tu propiedad exclusiva.

- **Aporte Mensual:** Generalmente equivale al **10%** de tu remuneración bruta.
- **Comisión y Seguro:** Se paga un porcentaje adicional por la administración del fondo y un seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.
- **Rentabilidad:** La AFP invierte tu dinero en diferentes mercados (acciones, bonos, proyectos) para generar ganancias a largo plazo.

2. Los Tipos de Fondo

Fondo	Nombre	Perfil de Riesgo	Recomendado para
Fondo 0	Protección de Capital	Muy bajo	Personas próximas a jubilarse (65 años).
Fondo 1	Preservación de Capital	Bajo	Personas de 60 años o con perfil conservador.
Fondo 2	Mixto	Moderado	Personas en la mitad de su vida laboral (crecimiento estable).
Fondo 3	Apreciación de Capital	Alto	Jóvenes con muchos años por delante para invertir.

3. Beneficios y Opciones de Retiro

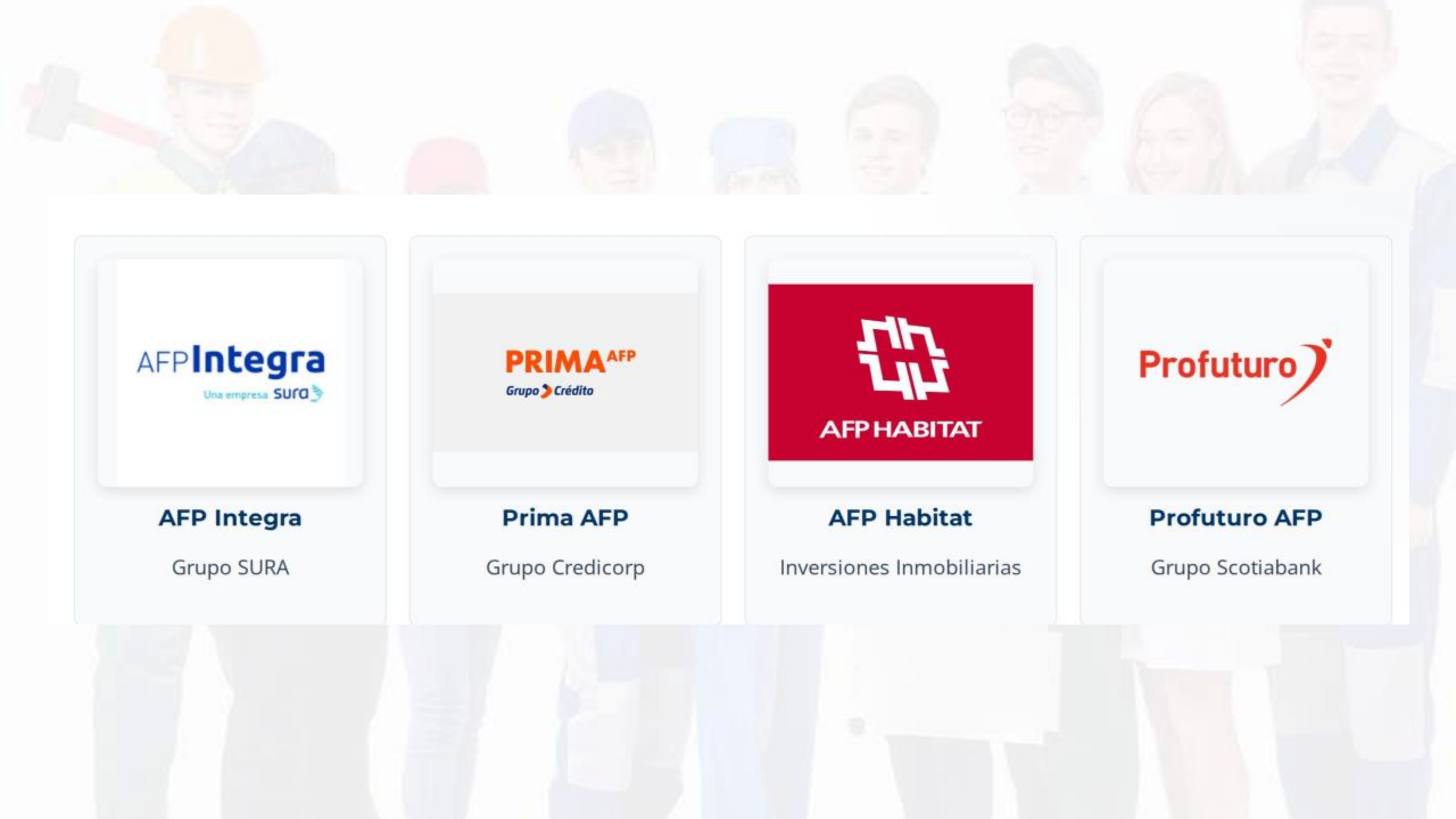
El sistema ha evolucionado para permitir el uso del fondo en situaciones específicas:

- **Jubilación:** A los 65 años (legal) o mediante jubilación anticipada si se cumplen requisitos de desempleo o años de aporte.
- **Retiro del 95.5%:** Al jubilarte, puedes elegir recibir una pensión mensual o retirar casi la totalidad de tu fondo.
- **Uso para Vivienda:** Puedes retirar hasta el **25%** de tu fondo para pagar la cuota inicial de tu primera vivienda o amortizar un crédito hipotecario existente.
- **Retiros Extraordinarios:** En años recientes, el Gobierno ha promulgado leyes que permiten retiros de hasta **4 UIT** debido a contextos económicos específicos

4. Tipos de Comisiones

Existen dos esquemas de cobro que el afiliado puede elegir (o en los que es asignado):

1. **Comisión sobre el Flujo:** Se descuenta un porcentaje de tu sueldo mensual.
2. **Comisión Mixta:** Se cobra un porcentaje pequeño sobre el sueldo y otro sobre el saldo acumulado en tu fondo



AFP Integra

Grupo SURA

Prima AFP

Grupo Credicorp

AFP Habitat

Inversiones Inmobiliarias

Profuturo AFP

Grupo Scotiabank

Profuturo AFP ganó la séptima licitación de nuevos afiliados (diciembre 2024), ofreciendo la comisión más baja de 0.68% anual sobre el saldo administrado. Esta tarifa regirá para los trabajadores que se incorporen al Sistema Privado de Pensiones (SPP) desde el **1 de junio de 2025 hasta el 31 de mayo de 2027**.

Detalles clave:

- **Ganadora:** Profuturo AFP (grupo Scotiabank).
- **Comisión:** 0.68% anual sobre el saldo.
- **Vigencia:** 2 años (1 de junio 2025 - 31 de mayo 2027).
- **Cobertura:** Nuevos afiliados y traspasos a esta AFP durante dicho periodo.
- **Beneficio:** La reducción aplica también a los afiliados actuales de Profuturo.

La licitación es gestionada por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) para reducir los costos de administración a los nuevos trabajadores.

'RESUMEN DEL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES (AFP)'

1 COMO FUNCIONA: LA CUENTA INDIVIDUAL



Un **fondo único para ti.**
Tus aportes crecen con rentabilidad.

2 TIPOS DE FONDO & PERFIL DE RIESGO

FONDO 0 (Protección)	FONDO 1 (Preservación)	FONDO 2 (Mixto)	FONDO 3 (Apreciación)
Muy Bajo Riesgo	**Bajo Riesgo**	**Moderado Riesgo**	**Alto Riesgo**
Próximos a Jubilación (65 años)	Cerca a Jubilación	Trabajadores de Mediana Edad	Jóvenes (más tiempo para invertir)

3 OPCIONES DE RETIRO & BENEFICIOS

JUBILACIÓN



Al cumplir 65 años o anticipada.

RETIRAR 95.5%



Elegir pensión o retirar casi todo el fondo al jubilarse.

VIVIENDA



Hasta 25% para cuota inicial de 1ra vivienda o amortizar crédito.

RETRIOS EXTRAORDINARIOS



e.g., 4 UIT
Permitidos por leyes especiales en ciertos contextos.

4 AFP VS. ONP (DIFERENCIAS CLAVE)

	AFP:	ONP:
PROPIEDAD	**Cuenta Individual** (Tuyo y Heredable)	**Fondo Común** (No Heredable)
PENSIÓN	**Basada en lo acumulado + rentabilidad**	**Requiere años mínimos** (e.g., 20)

OTROS DETALLES

OTROS DETALLES

COMISIONES
%: Flujo o Mixta

INDEPENDIENTES
Pueden afiliarse voluntariamente

ONP (Oficina de Normalización Previsional)

La **ONP (Oficina de Normalización Previsional)** es el organismo público encargado de administrar el **Sistema Nacional de Pensiones (SNP)** en el Perú. A diferencia del sistema privado (AFP), este funciona bajo un modelo de reparto solidario.



1. ¿Cómo funciona el Sistema Nacional de Pensiones?

- En la ONP, los aportes de los trabajadores activos forman un **fondo común**. Este fondo se utiliza para pagar las pensiones de los jubilados actuales.
- **Aporte mensual:** Es el **13%** de tu remuneración asegurable.
- **Propiedad del dinero:** Los aportes no van a una cuenta individual (como en la AFP), sino a este fondo solidario.



2. Requisitos para la Jubilación (Régimen General)



3. Montos de la Pensión

- Los montos en el sistema público están sujetos a topes establecidos por ley:
- **Pensión mínima:** S/ 500 (para quienes cumplieron 20 años de aportes).
- **Pensión máxima:** S/ 893.



4. Tipos de Beneficios y Prestaciones

Además de la jubilación, la ONP otorga otros beneficios económicos:



‘ENTENDIENDO LA ONP (SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES)

OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL

APORTANTES ACTIVOS



DE REMUNERACIÓN
(RETENCIÓN MENSUAL)

TRABAJADORES EN PLANILLA
(Dependientes)

TRABAJADORES INDEPENDIENTES
(Aporte Opcional)



BENEFICIARIOS

PENSIÓN DE JUBILACIÓN
(General)

65 AÑOS DE EDAD

20 AÑOS DE APORTES (Acreditados)



PENSIÓN MÍNIMA	PENSIÓN MÁXIMA
S/ 500	S/ 893

PENSIONES PROPORCIONALES
(Ley N° 31301)



CON 10 AÑOS: **S/ 250**



PENSIÓN **S/ 250**



CON 15 AÑOS: **S/ 350**

PENSIÓN **S/ 350**

OTRAS PRESTACIONES



Invalidez



Viudez, Orfandad, Ascendencia



Capital de Defunción



Bonificación >80 Años

CONSEJOS CLAVE



VERIFICA TUS APORTES:
onpvirtual.pe



ASESÓRATE:
Si estás en ONP o AFP



TRÁMITES GRATUITOS

AFP vs. SNP (ONP)

La elección entre el Sistema Privado de Pensiones (**AFP**) y el Sistema Nacional de Pensiones (**SNP/ONP**) es fundamental para tu futuro financiero. Con la reciente reforma del sistema de pensiones en Perú, se han establecido cambios importantes, como la pensión mínima de **600 soles** para ambos sistemas bajo ciertas condiciones.

Cuadro Comparativo: AFP vs. SNP (ONP)

Característica	AFP (Sistema Privado)	SNP / ONP (Sistema Nacional)
Tipo de Cuenta	**Individual:** El dinero te pertenece solo a ti (Cuenta Individual de Capitalización).	**Fondo Común:** Tus aportes van a un fondo solidario para pagar a los jubilados actuales.
Aporte Mensual	Aprox. **11.97%** (10% obligatorio + comisión de la AFP + seguro).	**13%** fijo de tu remuneración mensual.
Rentabilidad	El fondo crece según las inversiones y el tipo de fondo elegido (0, 1, 2 o 3).	No genera rentabilidad individual; el monto depende de leyes y años aportados.
Requisito de Años	No hay un mínimo de años para recibir pensión (depende de lo acumulado).	Mínimo **20 años** para pensión completa (hay pensiones proporcionales desde los 10 años).
Pensión Máxima	**Sin límite.** Depende de cuánto logres ahorrar y la rentabilidad.	Limitada. El máximo actual es de **S/ 893.00**.
Pensión Mínima	**S/ 600.00** (siempre que cumplas con 20 años de aportes tras la reforma).	**S/ 500.00** (puede llegar a S/ 600.00 tras la reforma de 2026).
Retiro de Fondos	Permite retirar hasta el **95.5%** al jubilarte o usar el 25% para una vivienda.	**No permite retiros.** El dinero no se puede tocar, solo sirve para la pensión.
Herencia	Si falleces, el fondo puede pasar a tus herederos como herencia.	No genera herencia. Si no hay beneficiarios directos, el dinero se queda en el fondo común.

PERÚ, 2026

RESUMEN: AFP VS. ONP

REFORMA PREVISIONAL
LEY N° 32123

AUREENTE



SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES (AFP)

TIPO DE CUENTA:
INDIVIDUAL (CIC)
TU DINERO ES TUYO

APORTE MENSUAL:
APROX. 11.97%
(10% BASE + VARIABLE)
TUS INVERSIONES GENERAN GANANCIAS

REQUISITO AÑOS:
NO HAY MÍNIMO

PENSIÓN MÁXIMA:
SIN LÍMITE

PENSIÓN MÍNIMA (20 AÑOS APORTES):
S/ 600.00

RETIRO DE FONDOS:
HASTA 95.5%
(AL JUBILARTE)

HERENCIA:
SÍ GENERAN



SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES (ONP)

TIPO DE CUENTA:
FONDO COMÚN SOLIDARIO

APORTE MENSUAL:
13% FIJO
PAGO DEPENDE DE LEY

RENTABILIDAD:
NO INDIVIDUAL
PAGO DEPENDE DE LEY

REQUISITO AÑOS:
MÍNIMO 20 AÑOS

PENSIÓN MÁXIMA:
S/ 893.00
(LIMITADA)

PENSIONES PROPORCIONALES
(MENOS DE 20 AÑOS)
15-20 años: S/ 350
10-15 años: S/ 250
SÍ, ESSALUD

PENSIÓN MÍNIMA:
S/ 500.00 a S/ 600.00

RETIRO DE FONDOS:
NO PERMITIDO

HERENCIA:
NO GENERAN
(SOLO SOBREVIVENCIA)

Puntos clave a considerar:

- **Flexibilidad:** La **AFP** es ideal si buscas gestionar tu propio riesgo y tener la posibilidad de retirar tu capital al final del camino. Además, si ganas sueldos altos, tu pensión no tendrá un "techo" como en la ONP.
- **Seguridad Estatal:** La **ONP** suele ser preferida por quienes buscan una pensión vitalicia asegurada por el Estado, especialmente si sus ingresos son cercanos al sueldo mínimo, ya que el esfuerzo de ahorro requerido para una pensión alta en AFP sería mayor.
- **Aporte por Consumo:** Recuerda que a partir de la nueva reforma, se implementará gradualmente un mecanismo donde una pequeña parte de tus compras con boleta (DNI) también sumará a tu fondo de jubilación.

Aporte por Consumo

El **Aporte por Consumo** es una de las innovaciones más importantes de la reciente reforma previsional en Perú (La **Ley N° 32123** (Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano) fue publicada en el diario oficial *El Peruano* el **24 de septiembre de 2024**.). Su objetivo es permitir que las personas ahorren para su jubilación simplemente realizando compras cotidianas.



1. ¿En qué consiste?

Es un aporte voluntario (que se vuelve un beneficio automático si pides boleta) equivalente al **1% de tus consumos** sustentados en comprobantes de pago electrónicos. Este dinero no sale de tu bolsillo como un impuesto extra, sino que es una parte del pago que ya realizas, la cual se redirecciona a tu fondo de pensiones.

2. ¿Quiénes pueden beneficiarse?

Afiliados a la AFP o ONP: Tanto trabajadores dependientes como independientes.

Ciudadanos sin sistema de pensiones: Si una persona no está afiliada a ningún sistema, el primer aporte por consumo genera automáticamente su afiliación al Sistema Privado de Pensiones (AFP).

- **3. Condiciones y Límites**
- Para que el aporte sea válido, se deben cumplir ciertas reglas:
- **Comprobante Electrónico:** Solo valen las boletas de venta electrónicas donde se consigne tu **número de DNI**.
- **Tope de Consumo:** El aporte del 1% se aplica sobre compras que no superen las **12 UIT** al año.
- **Monto Máximo de Aporte:** El beneficio anual tiene un tope. El Estado o la norma establece que el aporte resultante no puede exceder las **0.415 UIT** al año (aproximadamente S/ 2,137 anuales a valor actual de la UIT).
- **Exclusiones:** No se consideran consumos para este beneficio los recibos de servicios públicos (luz, agua, teléfono) o tributos.

4. ¿Cómo se registra el dinero?

1. **Compra:** Realizas una compra en cualquier establecimiento formal (supermercado, restaurante, tienda de ropa, etc.).
2. **Identificación:** Solicitas boleta de venta electrónica brindando tu **DNI**.
3. **Procesamiento:** La SUNAT recopila esta información y comunica mensualmente los montos acumulados a las AFP o a la ONP.
4. **Abono:** El dinero se deposita en tu Cuenta Individual de Capitalización (si estás en AFP) o en tu cuenta individual de aportes (si estás en ONP).

PERÚ, 2026

DETALLE DEL APORTE POR CONSUMO

REFORMA PREVISIONAL
LEY N° 32123

MECANISMO DE AHORRO ADICIONAL (LEY N° 32123)



TU COMPRA CERCANA

SOLICITA TU **BOLETA ELECTRÓNICA Y DNI**

IDENTIFICACIÓN AUTOMÁTICA
AFP ONP
EL SISTEMA VINCULA EL CONSUMO A TU CUENTA PREVISIONAL

REQUISITO AÑOS:
NO HAY MÍNIMO

PENSIÓN MÁXIMA:
SIN LÍMITE

DEPÓSITO EN TU FONDO
LOS FONDOS SE ABONAN A TU CIC (AFP) O CUENTA INDIVIDUAL (ONP)

RETIRO DE FONDOS:
HASTA 95.5%
(AL JUBILARTE)

HERENCIA:
SÍ GENERAN



SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES (ONP)

1% **APORTE DEL 1%**
EL 1% DE TUS CONSUMOS SE APORTA AUTOMÁTICAMENTE

TOPE 12 UIT → **LÍMITES Y TOPES**
CONSUMO < 12 UIT
MONTO MÁXIMO DE DE APORTE ANUAL: 0.415 UIT

RENTABILIDAD:
NO INDIVIDUAL
PAGO DEPENDE DE LEY

REQUISITO AÑOS:
MÍNIMO 20 AÑOS

NO INCLUYE:
SERVICIOS PÚBLICOS (Luz, Agua, Teléfono), IMPUESTOS

PENSIONES PROPORCIONALES (MENOS DE 20 AÑOS)
15-20 años: S/ 350
10-15 años: S/ 250
SÍ, ESSALUD

DEPÓSITO EN TU FONDO
LOS FONDOS SE ABONAN A TU CIC (AFP) O CUENTA INDIVIDUAL (ONP)

MODO DE EJECUCIÓN (DESDE 2025)
OPERATIVO ENTRE SUNAT Y ADMINISTRADORAS DE FONDOS (AFP)

HERENCIA:
NO GENERAN
(SOLO SOBREVIVENCIA)



- EsSalud (Seguro Social de Salud del Perú) es el organismo encargado de brindar cobertura de salud a los trabajadores dependientes y sus familias.

1. ¿Quiénes pueden afiliarse?

- Existen dos modalidades principales para acceder a este seguro:
- **Asegurados Regulares:** Trabajadores en planilla (dependientes), jubilados y sus derechohabientes (cónyuge o concubino, hijos menores de edad e hijos mayores incapacitados).
- **Asegurados Potestativos:** Trabajadores independientes, emprendedores o personas que deciden pagar su propia póliza de forma particular (Plan +Salud).

2. Tipos de Seguros más comunes

Seguro	Dirigido a...	Aporte
EsSalud Regular	Trabajadores dependientes.	9% del sueldo (pagado por el empleador).
Seguro Agrario	Trabajadores del sector agrícola.	Tasa diferenciada según ley.
+Salud (Potestativo)	Independientes o informales.	Monto fijo según edad.
SCTR	Trabajo de riesgo.	Adicional según el nivel de riesgo.

3. Coberturas y Beneficios

- EsSalud no solo cubre atención médica, también otorga beneficios económicos:
- **Prestaciones de Salud:** Consultas, cirugías, hospitalización, medicamentos y emergencias.
- **Prestaciones Económicas: * Subsidio por incapacidad temporal:** Pago a partir del día 21 de descanso médico.
  - **Subsidio por maternidad:** Para el cuidado del recién nacido (98 días).
  - **Subsidio por lactancia:** Pago único de **S/ 820** por cada hijo nacido vivo.
  - **Prestación por sepelio:** Reembolso de gastos funerarios hasta un tope establecido.

4. Requisitos Clave: La Acreditación

Para atenderte, debes estar **"acreditado"**. Esto significa que tu empleador debe haber realizado los aportes de forma puntual.
Importante: Por lo general, se requiere el **periodo de carencia**: haber aportado 3 meses consecutivos o 4 no consecutivos dentro de los últimos 6 meses para poder atenderte (salvo emergencias accidentales).

EsSalud Regular vs. Potestativo

Característica	EsSalud Regular	EsSalud Potestativo (+Salud)
Público Objetivo	Trabajadores dependientes, jubilados y practicantes.	Independientes, informales o desempleados.
Financiamiento	Pagado por el **empleador**.	Pagado por el **propio afiliado**.
Costo / Aporte	**9% de la remuneración** bruta mensual.	**Monto fijo** según el rango de edad (desde S/ 137 aprox.).
Derechohabientes	Cubre gratis a cónyuge e hijos menores.	Cada familiar adicional requiere un **pago extra**.
Subsidios	Incluye lactancia, maternidad y sepelio.	**No incluye** subsidios económicos (solo atención médica).
Carencia	3 meses de aportes (salvo emergencia).	3 meses de aportes (salvo emergencia).
Vínculo Laboral	Obligatorio por ley para empresas.	Voluntario y personal.

EsSalud

RESUMEN ESSALUD: GUÍA RÁPIDA DE BENEFICIOS Y SERVICIOS

¿QUÉ ES ESSALUD?

- **Seguro Social de Salud** del Perú para trabajadores y sus familias.
- Principalmente financiado por empleadores.
- Diferente al SIS (SIS es para personas sin recursos).



TIPOS DE SEGUROS



REGULAR: Para trabajadores dependientes, 9% aportado por empleador.

POTESTATIVO: Para independientes, pago mensual fijo según edad.

AGRARIO: Tasas especiales para sector agricultura.

SCTR: Trabajo de riesgo, aporte adicional.



COBERTURAS Y BENEFICIOS

ATENCIÓN MÉDICA:
- Consultas, Hospitalización
- Cirugías
- Emergencias
- Medicamentos.



SUBSIDIOS ECONÓMICOS:
- Maternidad (98 días)
- Lactancia (S/ 820 pago único)
- Incapacidad Temporal (desde día 21), Sepelio.

PASOS CLAVE PARA ATENCIÓN

1. **1. ACREDITACIÓN:** Confirmar aportes vigentes online.
2. **2. PERIODO DE CARENCIA:** Cumplir 3 meses de aportes (salvo emergencia).
3. **3. CENTRO ASIGNADO:** Verificar según dirección en DNI.
4. **4. CITAS:** Solicitar vía 'EsSalud Mi Consulta" App o teléfono.

ENLACES ÚTILES / SERVICIOS DIGITALES

VIVA ESSALUD plataforma online

APP ESSALUD MI CONSULTA

REQUISITOS SUBSIDIOS con enlace ilustrativo

CONSULTA DE ACREDITACIÓN



SCTR

El **SCTR (Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo)** es un seguro obligatorio en el Perú que brinda cobertura de salud y pensiones a los trabajadores que desempeñan actividades consideradas de alto riesgo por la ley.



1. ¿Qué es y para quién es obligatorio?

- Este seguro es independiente de EsSalud y de los sistemas de pensiones (AFP/ONP). Es una obligación del empleador contratarlo para todos sus trabajadores (propios, destacados o bajo modalidades formativas) que laboren en actividades de riesgo.
- **Actividades comunes que lo requieren:**
- Construcción y obras de ingeniería.
- Minería y extracción.
- Pesca.
- Industria textil y química.
- Producción de alimentos y bebidas.
- Servicios de saneamiento.

2. Las dos coberturas del SCTR

A. SCTR Salud

- Brinda atención médica completa en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- **¿Dónde se contrata?** Puede ser con **EsSalud** o con una **Entidad Prestadora de Salud (EPS)**.
- **Cobertura:** Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalización, rehabilitación y aparatos de prótesis necesarios.

B. SCTR Pensión

- Brinda protección económica al trabajador o a sus beneficiarios en situaciones de invalidez o fallecimiento.
- **¿Dónde se contrata?** Con la **ONP** o con una **Aseguradora Privada**.
- **Beneficios:**
  - **Pensión de Invalidez:** Si el trabajador queda incapacitado para laborar (temporal o permanentemente).
  - **Pensión de Sobrevivencia:** Pago a los familiares en caso de muerte por accidente laboral.
  - **Gastos de Sepelio:** Reembolso de los costos funerarios.

3. ¿Quién paga el SCTR?

El **empleador es el único responsable del pago**. Está estrictamente prohibido descontar el costo de este seguro de la remuneración del trabajador.

Dato importante: La tasa del seguro no es fija; depende de la siniestralidad de la empresa y del nivel de riesgo de la actividad específica.

4. Diferencia entre Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional

Concepto	Definición
Accidente de Trabajo	Toda lesión orgánica o perturbación funcional que ocurra por acción repentina en el centro de trabajo o cumpliendo órdenes del jefe.
Enfermedad Profesional	Estado patológico crónico causado directamente por la clase de trabajo que se desempeña (ej. silicosis en minería).

5. Exclusiones comunes

El SCTR **no cubre** incidentes en los siguientes casos:

1. Trayecto de ida o vuelta al centro de trabajo (salvo que el transporte sea proporcionado por la empresa).
2. Accidentes provocados intencionalmente por el trabajador.
3. Incumplimiento de órdenes directas del empleador (imprudencia temeraria).
4. Actividades recreativas, deportivas o culturales organizadas por la empresa.

6. Sanciones por incumplimiento

- Si una empresa no contrata el SCTR para sus trabajadores de riesgo, se expone a:
- **Multas graves** por parte de la SUNAFIL.
- **Responsabilidad civil:** El empleador deberá asumir directamente todos los gastos médicos y el pago de pensiones de por vida si ocurre un accidente.

7. Niveles de Riesgo y Tasas (SCTR Salud)

Nivel de Riesgo	Tasa de Aporte (Ejemplo EsSalud)	Sectores comunes
Nivel I	**0.63%**	Comercio, servicios administrativos, hoteles y restaurantes.
Nivel II	**1.23%**	Industrias manufactureras, transporte, electricidad y gas.
Nivel III	**1.53%**	**Agricultura, pesca y construcción.**
Nivel IV	**1.83%**	**Minería y extracción de canteras.**

8. Los Riesgos Cubiertos

El SCTR protege ante dos tipos de eventos específicos que ocurren por causa del trabajo:

1.Accidente de Trabajo: Toda lesión orgánica o perturbación funcional que ocurra de forma repentina.

2.Enfermedad Profesional: Una patología que se desarrolla gradualmente debido a la exposición a factores de riesgo en el puesto (ej. hipoacusia por ruido constante o silicosis por polvo mineral).

¿Cómo y cuánto se paga?
El pago es mensual y lo realiza el empleador a través de las plataformas correspondientes (PLAME/SUNAT o portales de las aseguradoras).

Pagos a realizar por el Empleador:
•**Prima Mensual:** Es el costo del seguro para mantener la cobertura activa.
•**Mínimo de Prima:** Muchas aseguradoras privadas y la ONP manejan una "prima mínima". Por ejemplo, en algunos casos el pago mínimo bordea los **S/ 59.00** mensuales, incluso si el cálculo por porcentaje arroja un monto menor.

Pagos que recibe el Trabajador (SCTR Pensión):
Si el riesgo se materializa, el seguro realiza pagos económicos según el grado de invalidez:
•**Invalidez Parcial (20% a 50%):** Pago único de **24 mensualidades** proporcionales.
•**Invalidez Parcial Permanente (50% a 66.6%):** Pensión vitalicia del **50%** de la remuneración mensual.
•**Invalidez Total Permanente (> 66.6%):** Pensión vitalicia del **70%** de la remuneración mensual.
•**Gran Invalidez:** Si requiere auxilio de otra persona, la pensión es del **100%**.

Riesgos de NO pagar el SCTR

- Para una empresa, no estar al día con los pagos genera riesgos críticos:
- **Pérdida de Cobertura:** Si el trabajador se accidenta y el seguro está impago, la aseguradora no cubrirá los gastos.
- **Asunción de Gastos:** El empleador deberá pagar de su propio bolsillo las curaciones y, lo más grave, la **pensión de por vida** si hay invalidez.
- **Multas de SUNAFIL:** No contar con el SCTR para puestos de riesgo se considera una **infracción muy grave**

RESUMEN DE SCTR

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (Perú)

SCTR SALUD

- Cobertura Médica Completa
- Atención en EPS o EsSalud
- Hospitalización y Medicinas
- Rehabilitación y Prótesis



SCTR PENSIÓN

- Cobertura Económica por Invalidez
- Pensión para Familiares (Fallecimiento)
- Contratación en ONP o Aseguradoras Privadas
- Gastos de Sepelio



OBLIGATORIO PARA ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO

SEGURO VIDA LEY

El **Seguro Vida Ley** (regulado por el Decreto Legislativo N° 688) es un beneficio social obligatorio en Perú que los empleadores deben contratar para proteger a sus trabajadores ante situaciones de fallecimiento o invalidez.

1. ¿Quiénes tienen derecho?

- Desde el año 2019 (D.U. N° 044-2019), la obligatoriedad cambió drásticamente:
- **Desde el primer día:** Todos los trabajadores del sector privado tienen derecho al seguro desde que inician su relación laboral.
- **Régimen:** Aplica para empleados y obreros de la actividad privada, así como para trabajadores del sector público bajo el régimen 728.
- **Costo:** El pago de la prima es asumido **100% por el empleador**. Está prohibido descontar este concepto del sueldo del trabajador.

2. Coberturas y Montos

Las indemnizaciones se calculan con base en la remuneración mensual asegurable (sueldo percibido el mes anterior al evento o promedio del último trimestre):

Contingencia	Monto de la Indemnización
Muerte Natural	**16 remuneraciones** (promedio del último trimestre).
Muerte Accidental	**32 remuneraciones** (percibidas el mes previo al accidente).
Invalidez Total y Permanente	**32 remuneraciones** (por accidente que cause ceguera total, parálisis, pérdida de miembros, etc.).

3. Orden de Beneficiarios

La ley establece un orden de prioridad (prelación) para recibir el pago en caso de fallecimiento:

1. **Primer grupo (Excluyentes):** Cónyuge (o conviviente con unión de hecho reconocida) y descendientes (hijos).
2. **Segundo grupo:** A falta de los anteriores, los beneficiarios son los ascendientes (padres) y hermanos menores de 18 años.
3. **Tercer grupo:** Si no existe ninguno de los anteriores y pasa **un año** sin que nadie reclame, el capital asegurado lo puede cobrar el empleador.

RESUMEN:
SEGURO VIDA LEY

1. ¿QUIÉNES ESTÁN CUBIERTOS?



TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DESDE EL DÍA 1.

EMPLEADOS Y OBREROS, RÉGIMEN 728.

2. FINANCIAMIENTO: ¿QUIÉN PAGA?



100%

CUBIERTO POR EL EMPLEADOR.

TOTALMENTE GRATIS PARA **EL TRABAJADOR.**

3. COBERTURAS Y MONTOS (INDEMNIZACIÓN)

MUERTE NATURAL

16 REMUNERACIONES.

MUERTE ACCIDENTAL

32 REMUNERACIONES.

INVALIDEZ TOTAL Y PERMANENTE POR ACCIDENTE

32 REMUNERACIONES.

*PROMEDIO DE ÚLTIMAS REMUNERACIONES.

4. ORDEN DE BENEFICIARIOS



1º CÓNYUGE / CONVIVIENTE + HIJOS



2º PADRES Y HERMANOS <18 AÑOS

(SI NO HAY 1º GRUPO)

5. DESPUÉS DEL CESE Y REGISTRO



MANTÉN TU SEGURO INDIVIDUALMENTE



EMPLEADOR DEBE REGISTRAR **LA PÓLIZA**





(SITRACEL)

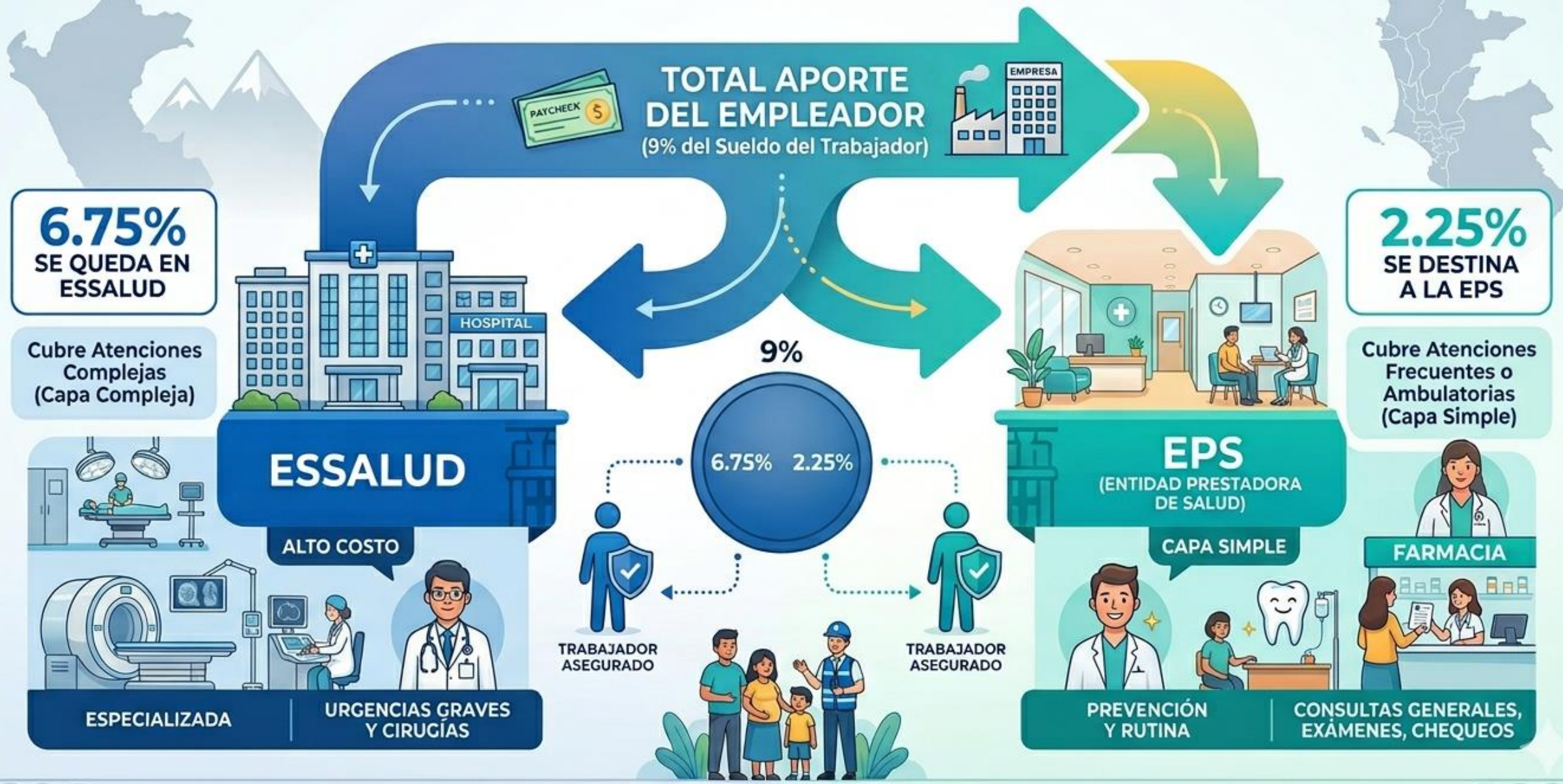


SEGURO VIDA LEY | PROTECCIÓN PARA TI Y TU FAMILIA

EPS - Entidades Prestadoras de Salud

En el Perú, las **EPS (Entidades Prestadoras de Salud)** son empresas privadas que ofrecen servicios de salud a los trabajadores que están en planilla, actuando como un complemento a **EsSalud**.

¿CÓMO FUNCIONA TU APORTE A LA SALUD CON UNA EPS EN PERÚ?



TU SALUD, DOS CANALES, UN BENEFICIO. INFOGRAFÍA INFORMATIVA 2026.

Beneficios frente a EsSalud

- **Rapidez:** Los tiempos de espera para citas y cirugías son significativamente menores.
- **Red de Clínicas:** Permite atenderse en clínicas privadas afiliadas a nivel nacional.
- **Programas Preventivos:** Suelen incluir un chequeo preventivo anual cubierto al **100%**.
- **Medicamentos:** Cobertura de farmacias (normalmente entre el **70%** y **90%**).

¿Qué es el Copago y Deducible?

- A diferencia de EsSalud, donde la atención es gratuita, en la EPS existen dos tipos de pagos:
- **Deducible (Copago Fijo):** Un monto pequeño (ej. S/ 30 a S/ 60) que pagas cada vez que vas a una consulta.
- **Coaseguro (Copago Variable):** Un porcentaje del costo total (ej. el 10% o 20%) de los exámenes o hospitalización que el trabajador debe asumir.

Consideraciones Importantes

- **No reemplaza a EsSalud:** El trabajador no pierde su derecho a EsSalud. Para casos muy complejos o de alto costo (como oncología o cirugías de alta especialidad), el paciente puede ser derivado o atenderse directamente en el Seguro Social.
- **Dependientes:** Puedes incluir a tu cónyuge o concubino(a) e hijos menores de 18 años (o mayores con discapacidad total).
- **Latencia:** Si pierdes el empleo, existe un "derecho de latencia" que permite mantener la cobertura por un tiempo determinado, dependiendo de los aportes previos.



DIC 2026