



VICERRECTORADO ACADÉMICO

SISTEMA TRIBUTARIO Y LABORAL

TEXTO DE INSTRUCCIÓN BÁSICA

CHINCHA ALTA – ICA - PERÚ

© SISTEMA TRIBUTARIO Y LABORAL

Desarrollo y Edición : Vicerrectorado Académico
Producción : Imprenta Universidad Autónoma de Ica
Imprenta : Universidad Autónoma de Ica
Año de impresión : 2016

Queda prohibida cualquier forma de reproducción, venta, comunicación pública y transformación de esta obra.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Autónoma de Ica, en el marco de la nueva Ley Universitaria y en afán de ofrecer a sus alumnos una formación profesional de calidad, que haga posible su inserción con éxito al mundo laboral, que haga posible la aplicación en práctica de los conocimientos adquiridos, desempeñándose con eficiencia en las funciones y retos profesionales que les tocará asumir.

Nuestra Universidad, para el éxito profesional de los egresados, tiene como pilares la Excelencia Académica, una Formación Humana y Ética; así como la formación por Competencias, que hace que nuestros egresados desarrollen sus habilidades en sus trabajos de investigación y en el mundo laboral.

Con este fin, la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Administración pone a disposición de los alumnos el presente Manual como herramienta para la autoeducación y guía de los alumnos, los mismos que tienen como finalidad ser un soporte de ayuda y de lectura para el desarrollo de los temas de su clase o material de consulta para sus trabajos de investigación.

El presente Manual de Sistema Tributario y Laboral, constituye material de apoyo al desarrollo del curso del mismo nombre, y está organizado en tres unidades didácticas: Cada unidad está elaborada en base a competencias que se espera logre el alumno, mediante el estudio de los contenidos conceptuales presentados a través de temas. Cada tema tiene una estructura modular que, los cuales se desarrollarán con procedimientos y técnicas que contengan actividades aplicativas y de autoevaluación. Al final de cada tema se presentan además las referencias de Bibliográficas, que han servido de base para la elaboración de contenidos.

Este material es de uso exclusivo de los estudiantes y docentes de la Universidad Autónoma de Ica, preparado exclusivamente para fines didácticos en aplicación del Artículo 41 inc. C y el Artículo 43 inc. A del Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor y su modificatoria LEY N° 30276.

Vicerrectora Académica

ÍNDICE

Primera semana	
El Sistema Tributario Peruano	
El Derecho Laboral	06
Segunda semana	
El Código Tributario	
Modalidad Formativas de Trabajo	13
Tercera Semana	
La Administración Tributaria	
Suspensión y extinción de la Relación Laboral	18
Cuarta semana	
Procedimientos Tributarios	
Relación Colectiva de Trabajo	24
Quinta semana	
Infracciones y Delitos Tributarios	
Jornada de Trabajo	30
Sexta semana	
Impuesto a la Renta de Personas Naturales	
Estabilidad Laboral – Reglamento Interno de trabajo	41
Séptima semana	
Registro de Control de asistencia	
Practica de Declaración Impuesto Renta Personas Naturales	45
Octava semana	
Impuesto a la Renta Tercera Categoría	
Descansos Remunerados – Vacaciones	51
Novena semana	
Impuesto General a las Ventas	
Participación de los Trabajadores	59
Décima semana	
Tributos del Gobierno Municipal	
Compensación por Tiempo de Servicio	64
Décima primera semana	
Remuneraciones	
Planilla de Remuneraciones- SENATI SENCICO.....	75
Décima segunda semana	
Planilla Electrónica – T Registro Plame	81
Décima tercera semana	
Prestaciones Alimentarias	85
Décima cuarta semana	
Seguro Social Salud	
Sistema Nacional de Pensiones – AFP.....	89
Décima quinta semana	
Seguro Complementario Trabajo de Riesgo.....	94
Décima sexta semana	
Tercer Examen Parcial	
Bibliografía	98

DISTRIBUCIÓN TEMÁTICA

Nro Semana	Tema	Horas
01	El Sistema Tributario Peruano El Derecho Laboral	4
02	El Código Tributario Modalidad Formativas de Trabajo	4
03	La Administración Tributaria Suspensión y extinción de la Relación Laboral	4
04	Procedimientos Tributarios Relación Colectiva de Trabajo	4
05	Infracciones y Delitos Tributarios Jornada de Trabajo	4
06	Impuesto a la Renta de Personas Naturales Estabilidad Laboral – Reglamento Interno de trabajo	4
07	Registro de Control de asistencia Practica de Declaración Impuesto Renta Personas Naturales	4
08	Impuesto a la Renta Tercera Categoría Descansos Remunerados – Vacaciones	4
09	Impuesto General a las Ventas Participación de los Trabajadores	4
10	Tributos del Gobierno Municipal Compensación por Tiempo de Servicio	4
11	Remuneraciones Planilla de Remuneraciones- SENATI SENCICO	4
12	Planilla Electrónica – T Registro Plame	4
13	Prestaciones Alimentarias	4
14	Seguro Social Salud Sistema Nacional de Pensiones – AFP	4
15	Seguro Complementario Trabajo de Riesgo	4
16	EVALUACION FINAL	4

Sistema Tributario

Definición: Conjunto de **tributos** que se interrelacionan entre sí de manera coherente y armónica y que rigen en un país determinado, en un momento dado.

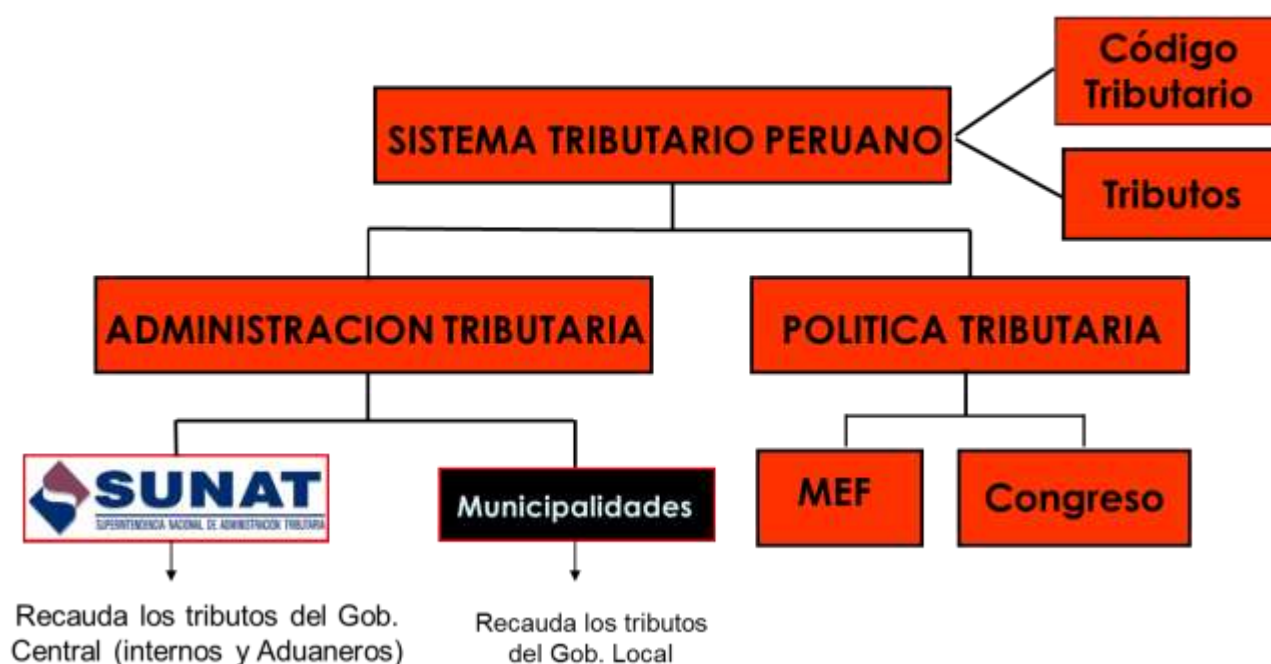
SISTEMA TRIBUTARIO PERUANO

**Ley Marco del Sistema Tributario Nacional
Decreto Legislativo 771:**

El STN se encuentra comprendido por:

- **Código Tributario**
- **Tributos: Clasificados en impuestos, tasas y contribuciones**
 - I-. Gobierno Central**
 - II-. Para los Gobiernos Locales**
 - III-. Para otros fines**

2. Sistema Tributario del Perú



Poder Tributario

Definición: poder que tiene el Estado para crear, modificar y suprimir tributos; otorgar exoneraciones y beneficios tributarios; regular los distintos aspectos del presupuesto de hecho; y regular los demás elementos esenciales del tributo. El cual puede ser limitado.-Ejercicio del poder tributario: Art. 74 Constitución.

Quién tiene poder tributario	A Través de quien lo ejerce	Sobre qué tipo de tributos	Cuál es el instrumento legal a ser utilizado
El Gobierno Central	Poder Legislativo	Impuestos (salvo derechos arancelarios) Contribuciones	Ley
	Poder Ejecutivo	Derechos Arancelarios Tasas	Decreto Supremo
		Demás impuestos Contribuciones	Decreto Legislativo
El Gobierno Local (conforme a ley)	Municipalidad	Contribuciones y tasas (servicios del Gobierno Local)	Ordenanza Municipal

Limitaciones al Poder Tributario

□ De carácter general que corresponde a los principios jurídicos de la tributación.

- ✓ Principio de legalidad o Reserva de la Ley
- ✓ Principio de Igualdad.
- ✓ Principio de No Confiscatoriedad.
- ✓ Respeto a los derechos fundamentales de la Persona.

□ Derivadas de la organización política de los Estados y de su coexistencia en el orden internacional.

La coexistencia de entidades dotadas de poder tributario, actuando en el plano nacional así como en el internacional, origina conflictos de atribuciones y deriva en superposiciones de gravámenes.

Esto ha generalizado el fenómeno de la doble o múltiple tributación, que hay que evitar.

EL DERECHO LABORAL

I EL DERECHO LABORAL

Es la disciplina jurídica que reúne las normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado a efectos de la protección tutelar del trabajo.

II. FINALIDAD DEL DERECHO LABORAL

La finalidad del Derecho de Trabajo es compensar, en el nivel jurídico, las desigualdades entre el empleador y el trabajador, lo que implica proteger al trabajador como la parte más débil, dando lugar al principio tuitivo o función protectora del Estado.

III. DIVISIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del trabajo está dividido en tres según la materia que trata:

1. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Regula la relación laboral directa del empleador y el trabajador, abordando materias como el contrato de trabajo, la estabilidad laboral, la jornada de trabajo, la remuneración, el descanso remunerado, los beneficios laborales, entre otros.

2. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Regula la relación laboral a través de las organizaciones representativa de los trabajadores y las representaciones de los empleadores, abordando temas como el sindicación, la negociación colectiva y la huelga.

3. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Regula los mecanismos procesales ha seguir ante las autoridades administrativas y judiciales especializadas en materia laboral, como la demanda por despido injustificado, entre otros aspectos.

IV. PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO.

1. DEFINICIÓN.

Los principios del Derecho de Trabajo son reglas, pautas o directivas rectoras que condicionan e inspiran el proceso de formación, interpretación, integración y aplicación de las normas jurídicas de carácter laboral.

2. FUNCIONES DE LOS PRINCIPIOS LABORALES.

Los principios laborales cumplen tres funciones:

A. Función informadora.

Se refiere a que los principios laborales permiten a legisladores y autoridades especializadas, tanto administrativas como judiciales, conocer las doctrinas, corrientes y movimientos que se producen en el Derecho de Trabajo.

B. Función integradora.

Se refiere a que los principios suplen o llenan los vacíos o falta de regulación en el Derecho de Trabajo, de manera que no se deje de administrar justicia por dicha causa

C. Función interpretativa.

Se refiere a que los principios laborales orientan a las autoridades especializadas en el proceso de búsqueda del significado de los textos normativos que conforman el Derecho de Trabajo, pero optando siempre por lo más favorables a los trabajadores.

3. ENUMERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS .

El artículo 26 de la Constitución consagra tres principios que rigen la relación laboral:

- El principio de igualdad laboral.
- El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.
- El principio indubio pro operario.

Además, el Tribunal Constitucional, en ejercicio de sus funciones y en aplicación del artículo 3 de la Constitución del Estado, ha creado dos principios implícitos en materia laboral:

- El principio de primacía de la realidad.
- El principio de inmediatez.

a.- Principios que rigen la relación laboral

- **Igualdad de oportunidades sin discriminación.**

Se refiere al principio de igualdad en el acceso al trabajo, lo que quiere decir que todas las personas que se encuentran en igualdad de condiciones deben tener la misma oportunidad de conseguir un trabajo e igual oportunidad para progresar en el trabajo.

Jorge Toyama Miyagusuku sostiene que la igualdad de oportunidades significa que toda persona calificada para obtener un trabajo debe tener la oportunidad de competir con otra que se encuentra en similares condiciones, con prescindencia total de su pertenencia a un determinado grupo racial, sexual, religioso, político, etc.

Mediante Ley 26772, modificada por Ley 27270, se regulan los actos de discriminación, tanto en el acceso al empleo como en el trato dentro de una relación laboral.

- **Irrenunciabilidad de derechos reconocidos por la Constitución y la ley**

Es la no revocabilidad de derechos reconocidos en la constitución y la ley.

El mandato constitucional es de orden público, por tanto toda declaración de voluntad contrario a ella es nula y carece de efecto legal alguno.

El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales; máxime si es imposible lograr un equilibrio en la negociación entre empleador y trabajador.

La irrenunciabilidad incluye los derechos laborales reconocidos en los tratados internacionales sobre derechos humanos, por que éstos forman parte del derecho interno, incluso con rango constitucional.

- **Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.**

Se trata del principio indubio pro operario.

Duda insalvable es la situación en la que una norma tiene contenido incierto e indeterminado, es decir, de ella se obtiene varios sentidos, los cuales no pueden ser aclarados o resueltos mediante las reglas de la interpretación, en cuyo caso se debe escoger el sentido que favorece al trabajador. La noción norma comprende a las leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc.

Esto es diferente al principio pro operario que se aplica ante la oscura o ambigua determinación de hechos, no en problema de interpretación, sino mas bien constituye una cuestión de prueba que debe regirse por las reglas procesales de la distribución de la carga probatoria y determinación de quien debe soportar su insuficiencia.

b. Principios consagrados por el Tribunal Constitucional.

- Principio de primacía de la realidad.

Víctor García Toma sostiene de que se trata que la autoridad jurisdiccional debe hacer predominante la verdad de una situación laboral frente a la mera consignación formal; ergo, lo jurídicamente admisible no es lo que aparece en la documentación, sino lo que acontece en la realidad.

El Tribunal Constitucional, caso Eduardo Chinchay, Exp. 1944-2002-AA, dice:

“...es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido del contenido de los contratos referidos se admite que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual como lo manifiesta la demandada”.

El Tribunal Constitucional, caso Domitila Guzmán (Exp. No 0833-2004-AA):

“el principio de la realidad es una elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, que consagra el trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de la persona y además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado”.

- Principio de Inmediatez.

Fernando Elías Mantero dice que es un límite al poder disciplinario del empleador, quien está obligado a sancionar una falta a penas ésta sea conocida y o comprobada, caso contrario nos encontramos ante una situación de condonación tácita de la misma.

El Tribunal Constitucional en el caso Betty Monge (Exp. 2339-2004-AA) ha señalado:

“...no lo es menos que dicha falta debió ser determinada como tal en la fecha en que presuntamente fue cometida, resultando inadmisibles y contrario al principio de inmediatez que, después de tantos años, la demandada pretende responsabilizar a la recurrente por hechos respecto de los cuales no tomó las medidas pertinentes en el momento oportuno; por consiguiente, queda claro que lo que la demandada ha pretendido es eximirse de sus propias responsabilidades, sancionando a destiempo a la hoy demandante, lo que de ningún modo puede considerarse ejercicio regular de un acto conforme a derecho”.

V. FUENTES DEL DERECHO DE TRABAJO.

Desde el punto de vista etimológico el término fuente proviene de fons-fontis, que significa causa, origen y procedencia; así, entendemos por fuentes del derecho de Trabajo, de donde proviene, se origina o proceden las normas del Derecho de Trabajo.

Las normas jurídicas del Derecho de Trabajo pueden proceder de fuentes formales, que pueden ser generales o específicas:

1. Fuentes Generales:

- a. La Constitución: Tratados sobre derechos humanos.
- b. La legislación: ley, decreto supremo, etc.
- c. La costumbre jurídica.
- d. La jurisprudencia.
- e. La doctrina.
- f. Los principios generales del derecho laboral.

2. Fuentes Específicas:

- a. El contrato de trabajo.
- b. El convenio colectivo de trabajo.
- c. El reglamento interno de trabajo.

1. FUENTES GENERALES:

a. La Constitución.

Se trata de una norma fundamental que reconocen declarativamente los derechos fundamentales de la persona y se organiza el Estado; y es fundamento de todas las disciplinas jurídicas, las cuales llenan su contenido a partir de las normas que establece la Constitución, las que no puede transgredir ni tergiversar.

Es el caso del artículo 22 al 29 de la Constitución que regula la materia laboral.

Los Tratados sobre DDHH en materia laboral.

En el rango constitucional se incluyen a los tratados sobre derechos humanos celebrados por el Perú que comprenden derechos laborales.

Ejemplo:

Art. 23 y 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Art. 6 y 7 del Pacto Internacional de Dchos. económicos, Sociales y Culturales.

Art. XIV y XV de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre.

Art. 6 y 7 del Protocolo de San Salvador, dchos. económico, social y cultural.

Convenios OIT, como el que declara que todo trabajador tiene derecho a vacaciones.

b. La legislación: la ley, decreto supremo, etc.

Se tratan de normas expedidas por los órganos competentes del Estado, como el Poder Legislativo (ley), el Poder Ejecutivo (decreto legislativo, decreto supremo, etc.).

c. La costumbre jurídica.

La costumbre jurídica como fuente del Derecho del Trabajo es la aquella norma jurídica que deriva de la repetición mas o menos constante de actos de conducta uniforme que han adquirido fuerza obligatoria por la convicción de la necesidad de su respeto y acatamiento para convivencia social.

En materia laboral, la costumbre jurídica se configura cuando se otorgan beneficios reiterativos que los trabajadores y el empleador aceptan en la creencia que es obligatorio.

d. La jurisprudencia.

La jurisprudencia como fuente del derecho del Trabajo está definida como el conjunto de decisiones uniformes sobre un mismo asunto.

La jurisprudencia tiene dos acepciones: estricta, se refiere a las resoluciones emitidas por el máximo tribunal, como la Corte Suprema o el Tribunal Constitucional, y no a las resoluciones de los tribunales y juzgados inferiores; y amplia, se refiere a las resoluciones que emiten los diversos órganos judiciales en ejercicio de sus atribuciones para solucionar conflictos, independientemente de su rango y categoría, de lo cual surge la jurisprudencia de la Corte Suprema, de la Corte Superior, del Tribunal Fiscal, etc. También incluye la JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA que comprende las decisiones que emite la Administración Pública mediante las cuales resuelve conflictos.

Esta facultad está en vertiginoso crecimiento debido al incremento y complejidad de las funciones que cumple el Estado en la actualidad.

e. La doctrina.

La doctrina es fuente del Derecho del Trabajo está definida como el conjunto de opiniones de los juriconsultos aportados al Derecho, las cuales se encuentran consignadas en tratados, libros, escritos, etc.

f. Los principios generales del derecho laboral.

Los principios del Derecho de Trabajo son pautas o directivas rectoras que condicionan e inspiran el proceso de formación, interpretación, integración y aplicación de las normas jurídicas de carácter laboral.

El artículo 26 de la Constitución consagra tres principios que rigen la relación laboral:

- El principio de igualdad laboral.
- El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.
- El principio indubio pro operario.

El Tribunal Constitucional, en ejercicio de sus funciones y en aplicación del artículo 3 de la Constitución del Estado, ha creado dos principios implícitos en materia laboral:

- El principio de primacía de la realidad.
- El principio de inmediatez.

2. FUENTES ESPECÍFICAS:

a. El contrato de trabajo.

Se trata del acuerdo expreso o tácito celebrado entre el trabajador y el empleador, y constituye la base de las obligaciones y derechos del trabajador y el empleador

b. El convenio colectivo de trabajo.

Es el acuerdo celebrado entre el empleador y el sindicato, en el cual se fijan las nuevas condiciones de trabajo producto de la negociación colectiva, como jornada, salario, etc.

c. El reglamento interno de trabajo.

Se trata de una norma que regula las relaciones internas dentro de una empresa, el cual para tener validez debe estar autorizado y refrendado por la autoridad de trabajo.

VI. RELACIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO CON OTRAS DISCIPLINAS.

El Derecho del Trabajo no se basta a sí mismo para cumplir sus fines, sino requiere el auxilio complementario de otras disciplinas, con las cuales se tiene que relacionar.

1. Con la Economía.
2. Con el Derecho Administrativo.
3. Con el Derecho Penal.
4. Con el Derecho Civil.
5. Con el Derecho Constitucional.
6. Con el Derecho Internacional

1. CON LA ECONOMÍA.

El Derecho del trabajo se encuentra bajo el marco de la economía, pues si bien el Derecho del trabajo procura conseguir todo lo que es deseable socialmente, no se puede realizar más de lo que es posible económicamente.

Un ejemplo es el método de fijación de la remuneración, pues si es indexada puede producir inflación, por ello es recomendable aumentarla en función de la productividad.

2. CON EL DERECHO ADMINISTRATIVO.

El Derecho del Trabajo se relaciona con el Derecho Administrativo en especial con la situación de los trabajadores del Estado, y también en el cumplimiento de las leyes laborales pues están bajo la vigilancia de las autoridades administrativas.

3. CON EL DERECHO PENAL.

El incumplimiento o vulneración de normas laborales acarrea sanción de carácter penal; así, el artículo 168 del Código Penal tipifica los delitos contra la libertad de trabajo.

ARTÍCULO 168.- VIOLACIÓN A LA LIBERTAD DE TRABAJO.

Será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguiente:

1. Integrar o no a un sindicato.
2. Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución.
3. Trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales determinadas por la autoridad.

La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro del trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales.

4. CON EL DERECHO CIVIL.

El Derecho Civil es aplicable en el campo laboral en todos los aspectos a los que no se refiere el Derecho del Trabajo, por tanto tiene el carácter de supletorio; como es el caso de la nulidad de los contratos de trabajo, entre otros aspectos.

5. CON EL DERECHO CONSTITUCIONAL.

El Derecho Constitucional como disciplina fundante, determina las líneas matrices indispensables del Derecho del Trabajo; así ocurre con los artículos 22 al 29 de la Constitución Política, donde se trata sobre el trabajo, el contrato del trabajo, la jornada, la remuneración, el descanso, la estabilidad laboral, entre otros aspectos.

6. CON EL DERECHO INTERNACIONAL.

El Derecho Internacional, a través de los organismos internacionales, como la Organización Internacional de Trabajo y otros, influye significativamente en las normas internas, pues se debe tener presente que los tratados internacionales sobre derechos humanos, entre los que se cuenta los laborales, tiene rango constitucional.

¿Qué es un Código Tributario? (Art.I TP CT)

- Cuerpo normativo base de toda la legislación tributaria
- Regulado por un Texto Unico Ordenado (DS N° 135-99-EF)
- Contiene:
 - 15 artículos = Título Preliminar
 - 194 artículo = Código
 - 27 artículos = Finales y Transitorios



CODIGO TRIBUTARIO Título Preliminar NORMAS

AMBITO DE APLICACIÓN

Este Código rige las relaciones jurídicas originadas por los tributos. Para estos efectos, el término genérico tributo comprende

1.- Impuestos : No hay contraprestación

2.- Contribución : Hay beneficios { Obras Públicas
Actividades Estatales

3.- Tasas : Hay prestación de un servicio público individualizado
3.1 Arbitrios
3.2 Derechos
3.3 Licencias

CODIGO TRIBUTARIO FUENTES DEL DERECHO TRIBUTARIO

- a) Las disposiciones constitucionales;
- b) Los tratados internacionales aprobados por el Congreso y ratificados por el Presidente de la República;
- c) Las leyes tributarias y las normas de rango equivalente;
- d) Las leyes orgánicas o especiales que norman la creación de tributos regionales o municipales;
- e) Los decretos supremos y las normas reglamentarias;
- f) La jurisprudencia;
- g) Las resoluciones de carácter general emitidas por la Administración Tributaria; y,
- h) La doctrina jurídica.

PRINCIPIO DE LEGALIDAD –RESERVA DE LEY

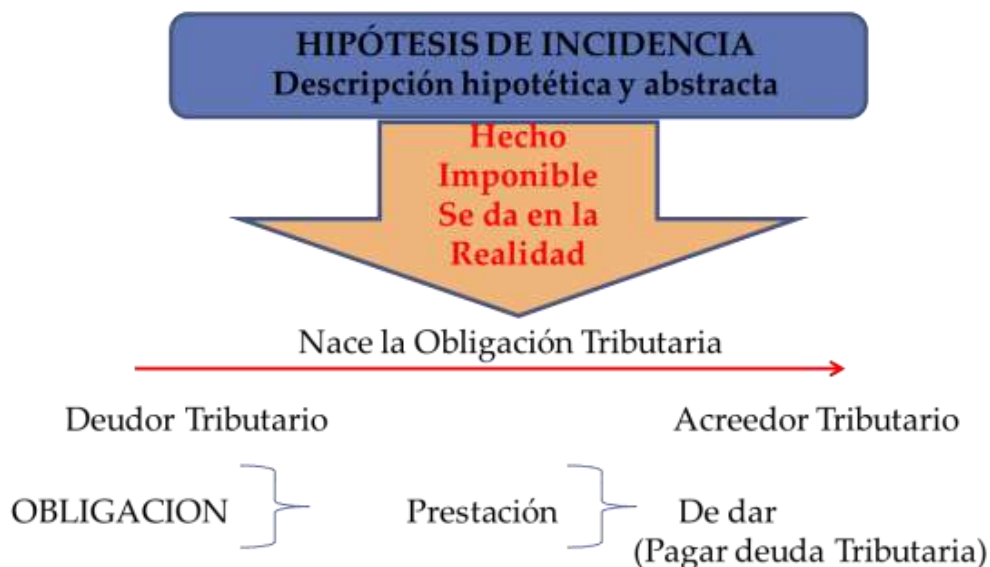
LEGALIDAD . Es el principio constitucional por el cual hay subordinación de todos los poderes a la Constitución y leyes.

RESERVA DE LEY. Es el principio tributario por el que se impone la regulación, sólo por ley, de ciertas materias.



LA OBLIGACION TRIBUTARIA

La obligación tributaria, que es de derecho público, es el vínculo entre el acreedor y el deudor tributario, establecido por ley, que tiene por objeto el cumplimiento de la prestación tributaria, siendo exigible coactivamente.



EXIGIBILIDAD DE LA OBLIGACION TRIBUTARIA

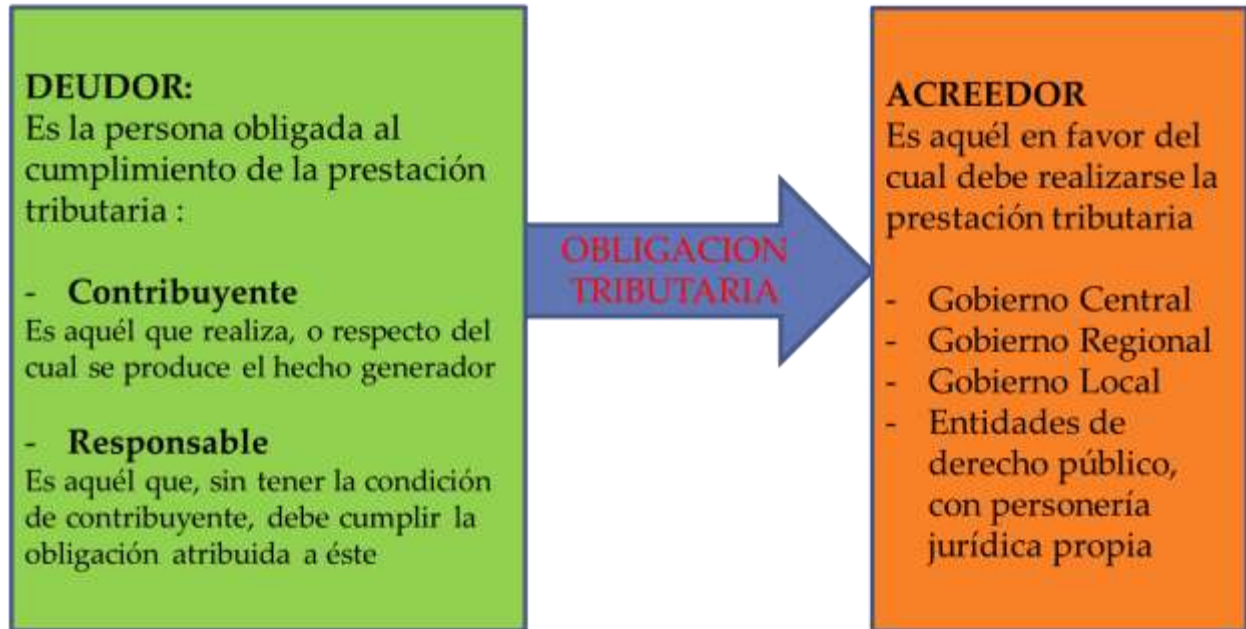
Nacimiento del derecho del fisco a exigir la prestación Tributaria

Momentos :

1. Autodeterminación:
 - Día siguiente al vencimiento establecido
 - Décimo sexto día del mes siguiente al nacimiento de la obligación
2. Determinación por la AT:
 - Día siguiente al vencimiento del plazo de pago
 - Décimo sexto día siguiente a la notificación.



SUJETOS DE LA OBLIGACION TRIBUTARIA



PRELACION DE DEUDAS TRIBUTARIAS

Deudas por tributos gozan de privilegio general sobre todos los bienes del deudor tributario y tendrán prelación sobre las demás obligaciones, en cuanto no concurren con acreedores cuyos créditos sean por el pago de:

DEUDAS LABORALES: Remuneraciones y beneficios sociales. Aportaciones no pagadas al SP de AFP y SNP

DEUDAS ALIMENTARIAS

HIPOTECAS O CUALQUIER OTRO DERECHO REAL INSCRITO

DEUDAS TRIBUTARIAS

TITULO II
CAPITULO I
DOMICILIO FISCAL
Domicilio Fiscal y Domicilio Procesal

Domicilio fiscal: Lugar fijado dentro del territorio nacional para todo efecto tributario.

Domicilio procesal : Puede señalarlo el obligado en los procedimientos contencioso tributario, de cobranza coactiva y no contencioso.

Cambio de domicilio fiscal:

- Debe comunicarse.
- No procede en caso de procedimientos de verificación o fiscalización o cobranza coactiva.
- AT podrá exigirlo cuando dificulte el ejercicio de sus funciones.



CAPITULO II
RESPONSABLES Y REPRESENTANTES

REPRESENTANTES - RESPONSABLES – SOLIDARIOS
(art 16)

Están obligados a pagar los tributos y cumplir las obligaciones formales en calidad de representantes, con los recursos que administren o que dispongan, las personas siguientes:

1. Los padres, tutores y curadores de los incapaces.
2. Los representantes legales y los designados por las personas jurídicas.
3. Los administradores o quiénes tengan la disponibilidad de los bienes de los entes colectivos que carecen de personería jurídica.
4. Los mandatarios, administradores, gestores de negocios y albaceas.
5. Los síndicos, interventores o liquidadores de quiebras y los de sociedades y otras entidades.



TERCERA SEMANA
LA ADMINISTRACION TRIBUTARIA
SUSPENSIÓN Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

LA ADMINISTRACION TRIBUTARIA
la SUNAT?

La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT, de acuerdo a su Ley de creación N° 24829, Ley General aprobada por Decreto Legislativo N° 501 y la Ley 29816 de Fortalecimiento de la SUNAT, es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, cuenta con personería jurídica de derecho público, con patrimonio propio y goza de autonomía funcional, técnica, económica, financiera, presupuestal y administrativa que, en virtud a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 061-2002-PCM, expedido al amparo de lo establecido en el numeral 13.1 del artículo 13° de la Ley N° 27658, ha absorbido a la Superintendencia Nacional de Aduanas, asumiendo las funciones, facultades y atribuciones que por ley, correspondían a esta entidad.

Tiene domicilio legal y sede principal en la ciudad de Lima, pudiendo establecer dependencias en cualquier lugar del territorio nacional.

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

Son funciones y atribuciones de la SUNAT:

- Administrar los tributos internos del Gobierno Nacional, así como los conceptos tributarios y no tributarios cuya administración o recaudación se le encargue por Ley o Convenio Interinstitucional.
- Proponer al Ministerio de Economía y Finanzas la reglamentación de las normas tributarias, aduaneras y otras de su competencia.
- Expedir, dentro del ámbito de su competencia, disposiciones en materia tributaria y aduanera, estableciendo obligaciones de los contribuyentes, responsables y/o usuarios del servicio aduanero, disponer medidas que conduzcan a la simplificación de los trámites correspondientes a los regímenes aduaneros, así como normar los procedimientos que se deriven de éstos.
- Dictar normas en materia de organización y gestión interna en el ámbito de su competencia.
- Sistematizar y ordenar la legislación e información estadística de comercio exterior, a fin de brindar información general sobre la materia conforme a Ley, así como la vinculada con los tributos internos y aduaneros que administra.
- Celebrar acuerdos y convenios de cooperación técnica y administrativa en materia de su competencia.
- Promover, coordinar y ejecutar actividades de cooperación técnica, de investigación, de capacitación y perfeccionamiento en materia tributaria y aduanera, en el país o en el extranjero.
- Otorgar el aplazamiento y/o fraccionamiento para el pago de la deuda tributaria o aduanera, de acuerdo con la Ley.
- Solicitar, y de ser el caso ejecutar, medidas destinadas a cautelar la percepción de los tributos que administra y disponer la suspensión de las mismas cuando corresponda, de acuerdo a Ley.
- Controlar y fiscalizar el tráfico de mercancías, cualquiera sea su origen y naturaleza a nivel nacional.
- Inspeccionar, fiscalizar y controlar las agencias de aduanas, despachadores oficiales, depósitos autorizados, almacenes fiscales, terminales de almacenamiento, consignatarios y medios de transporte utilizados en el tráfico internacional de personas, mercancías u otros.

- Prevenir, perseguir y denunciar al contrabando, la defraudación de rentas de aduanas, la defraudación tributaria y el tráfico ilícito de mercancías, así como aplicar medidas en resguardo del interés fiscal.
- Desarrollar y aplicar sistemas de verificación y control de calidad, cantidad, especie, clase y valor de las mercancías, excepto las que estén en tránsito y transbordo, a efectos de determinar su clasificación en la nomenclatura arancelaria y los derechos que le son aplicables.
- Desarrollar y administrar los sistemas de análisis y fiscalización de los valores declarados por los usuarios del servicio aduanero.
- Resolver asuntos contenciosos y no contenciosos y, en este sentido, resolver en vía administrativa los recursos interpuestos por los contribuyentes o responsables; elevar los recursos de apelación y dar cumplimiento a las Resoluciones del Tribunal Fiscal, y en su caso a las del Poder Judicial.
- Sancionar a quienes contravengan las disposiciones legales y administrativas de carácter tributario y aduanero, con arreglo a Ley.
- Ejercer los actos y medidas de coerción necesarios para el cobro de deudas por los conceptos que administra. .
- Mantener en custodia las mercancías y bienes incautados, embargados o comisados, efectuando el remate de los mismos cuando ello proceda en el ejercicio de sus funciones.
- Adjudicar mercancías de acuerdo a Ley.
- Desarrollar programas de información, divulgación y capacitación en materia tributaria y aduanera.
- Editar, reproducir y publicar oficialmente el Arancel Nacional de Aduanas actualizado, los tratados y convenios de carácter aduanero, así como las normas y procedimientos aduaneros para su utilización general.
- Determinar la correcta aplicación y recaudación de los tributos que administra y de otros cuya recaudación se le encargue, así como de los derechos que cobren por los servicios que prestan, de acuerdo a Ley.
- Liderar las iniciativas y proyectos relacionados con la cadena logística del comercio exterior cuando tengan uno o más componentes propios de las actividades aduaneras, coordinando con las entidades del sector público y privado que corresponda, las cuales deberán implementar los procesos armonizados que se establezcan
- Controlar y fiscalizar el ingreso, permanencia, transporte o traslado y salida de los bienes controlados que puedan ser utilizados en la minería ilegal, así como en la elaboración de drogas ilícitas.
- Ejercer las demás funciones que le señale la Ley.

Sólo por Ley se pueden establecer funciones adicionales a la SUNAT.

Tributos que administra

Los principales tributos que administra la SUNAT son los siguientes:

Impuesto General a las Ventas: Es el impuesto que se aplica en las operaciones de venta e importación de bienes, así como en la prestación de distintos servicios comerciales, en los contratos de construcción o en la primera venta de inmuebles.

Impuesto a la Renta: Es aquél que se aplica a las rentas que provienen del capital, del trabajo o de la aplicación conjunta de ambos.

Régimen Especial del Impuesto a la Renta: Es un régimen tributario dirigido a personas naturales y jurídicas, sucesiones indivisas y sociedades conyugales domiciliadas en el país que obtengan rentas de tercera categoría provenientes de las actividades de comercio y/o industria; y actividades de servicios.

Nuevo Régimen Único Simplificado: Es un régimen simple que establece un pago único por el Impuesto a la Renta y el Impuesto General a las Ventas (incluyendo al Impuesto de Promoción Municipal). A él pueden acogerse únicamente las personas naturales o sucesiones indivisas, siempre que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría (bodegas, ferreterías, bazares, puestos de mercado, etc.) y cumplan los requisitos y condiciones establecidas.

Impuesto Selectivo al Consumo: Es el impuesto que se aplica sólo a la producción o importación de determinados productos como cigarrillos, licores, cervezas, gaseosas, combustibles, etc.

Impuesto Extraordinario para la Promoción y Desarrollo Turístico Nacional: Impuesto destinado a financiar las actividades y proyectos destinados a la promoción y desarrollo del turismo nacional.

Impuesto Temporal a los Activos Netos: Impuesto aplicable a los generadores de renta de tercera categoría sujetos al régimen general del Impuesto a la Renta, sobre los Activos Netos al 31 de diciembre del año anterior. La obligación surge al 1 de enero de cada ejercicio y se paga desde el mes de abril de cada año.

Impuesto a las Transacciones Financieras: El Impuesto grava algunas de las operaciones que se realizan a través de las empresas del Sistema Financiero. Creado por el D.Legislativo N° 939 y modificado por la Ley N° 28194. Vigente desde el 1° de marzo del 2004.

Impuesto Especial a la Minería: Creada mediante Ley N° 29789 publicada el 28 de setiembre de 2011, es un impuesto que grava la utilidad operativa obtenida por los sujetos de la actividad minera proveniente de las ventas de los recursos minerales metálicos. Dicha ley establece que el impuesto será recaudado y administrado por la SUNAT.

Casinos y Tragamonedas: Impuestos que gravan la explotación de casinos y máquinas tragamonedas.

Derechos Arancelarios o Ad Valorem, son los derechos aplicados al valor de las mercancías que ingresan al país, contenidas en el arancel de aduanas.

Derechos Específicos, son los derechos fijos aplicados a las mercancías de acuerdo a cantidades específicas dispuestas por el Gobierno.

Aportaciones al ESSALUD y a la ONP: Mediante la Ley N° 27334 se encarga a la SUNAT la administración de las citadas aportaciones, manteniéndose como acreedor tributario de las mismas el Seguro Social de Salud (ESSALUD) y la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

Regalías Mineras: Se trata de un concepto no tributario que grava las ventas de minerales metálicos y no metálicos.

Gravamen Especial a la Minería: Creado mediante la Ley N° 29790, publicada el 28 de setiembre de 2011, está conformado por los pagos provenientes de la explotación de recursos naturales no renovables y que aplica a los sujetos de la actividad minera que hayan suscrito convenios con el Estado.

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL

Suspensión del contrato de trabajo – Definición

El contrato de trabajo se suspende cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios por causales previamente estipuladas en la ley, convenio, reglamento interno de trabajo, o cuando las partes lo decidan, pudiendo o no mantenerse el pago de la remuneración, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Clasificación

Suspensión perfecta: Se presenta cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la obligación del empleador de pagar la remuneración correspondiente, es decir, se suspenden las obligaciones de ambas partes.

Suspensión imperfecta: El empleador debe abonar la remuneración correspondiente sin contraprestación efectiva de labores por parte del trabajador, es decir, se presenta cuando cesan las obligaciones sólo de una de las partes.

Causas de suspensión

Invalidez temporal: sólo si es que impide el desempeño normal de las labores del trabajador. Debe ser declarada por ESSALUD, el MINSA o la Junta de Médicos, a solicitud del empleador.

Enfermedad y accidente comprobados: en caso de enfermedad, el asegurado obligatorio o facultativo que cuente con tres aportaciones mensuales consecutivas o cuatro aportaciones mensuales no consecutivas dentro de los seis meses calendarios anteriores al mes en que se inicia la enfermedad, tiene derecho a recibir un subsidio por enfermedad. En caso de accidente solo es requisito que se encuentre afiliado para percibir el subsidio del Seguro Social.

Maternidad durante el descanso prenatal y posnatal: Decreto Supremo N° 002-2016-TR la trabajadora gestante tiene derecho al descanso desde los 49 días anteriores a la fecha probable del parto hasta los 49 días posteriores. El descanso posnatal se extenderá por 30 días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple (Ley N° 27402). La madre gestante puede diferir el descanso prenatal, en forma parcial o total, y acumularlo al descanso posnatal.

Descanso vacacional: es de treinta días continuos, pudiendo ser fraccionado su goce.

Licencia para desempeñar cargo cívico: los congresistas tienen derecho a licencia sin goce de remuneración (art. 1° de la ley N° 16559). Igualmente, los regidores que trabajan como dependientes en el sector público o privado, gozan de licencia hasta por veinte horas semanales.

Permiso y licencia para el desempeño de cargos sindicales: el tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarque los permisos otorgados a los dirigentes para cumplir sus funciones sindicales, se entenderá trabajado para todos los efectos legales hasta el límite de treinta días por cada dirigente y por año calendario (salvo que exista convención colectiva más favorable al trabajador).

Sanción disciplinaria: la suspensión disciplinaria no está regulada por la legislación privada, quedando su aplicación sujeta a las facultades directrices del empleador, al reglamento interno o al convenio colectivo.

Ejercicio del derecho de huelga: la huelga declarada conforme a ley, suspende todos los efectos de los contratos, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.

Detención del trabajador: tanto la detención preventiva extrajudicial como la judicial. En caso de condena privativa de libertad opera la extinción del vínculo laboral.

Inhabilitación administrativa o judicial: si la inhabilitación es por un período inferior a tres meses, suspende la relación laboral por el lapso de su duración. Si la inhabilitación es mayor a tres meses extingue el vínculo laboral.

Permiso o licencia concedidos por el empleador: queda sujeto a las políticas de la empresa (reglamento interno, directivas) o a la facultad discrecional del empleador.

Caso fortuito y fuerza mayor: caso fortuito es todo hecho imprevisible. Fuerza mayor, es el hecho que pudo ser previsto pero no puede resistirse ni evitarse (ejm. Una ley que impide realizar una actividad, actos terroristas). Plazo máximo: 90 días

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO – DEFINICIÓN

El contrato de trabajo se extingue cuando cesa en forma definitiva la obligación del trabajador de prestar el servicio y del empleador de pagar la remuneración.

Causas de la extinción

Fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural: cuando fallece el empleador el trabajador puede convenir en permanecer un breve período para efectos de la liquidación del negocio. Este plazo no puede exceder de un año.

Renuncia o retiro voluntario del trabajador: es el acto jurídico unilateral a través del cual el trabajador, en forma libre y voluntaria, manifiesta su decisión de dar extinguido el vínculo laboral. El trabajador debe dar aviso escrito con treinta días de anticipación. El empleador puede exonerar de este plazo.

Terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos celebrados bajo modalidad.

Mutuo disenso entre trabajador y empleador: es el acto jurídico bilateral, por medio del cual el empleador y trabajador acuerdan dar por concluido el vínculo laboral.

Invalidez absoluta permanente: es aquella incapacidad sobreviniente del trabajador, ocasionada por un accidente o una enfermedad, que le impida, en forma permanente, realizar cualquier tipo de trabajo.

Despido: es el acto jurídico unilateral a través del cual el empleador decide dar por extinguido el vínculo laboral.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSA OBJETIVA

Causa fortuita y fuerza mayor: si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión de noventa días, solicitar la terminación de los respectivos contratos de trabajo.

Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos: cuando la empresa no podrá cumplir con sus obligaciones respecto al trabajador, o no tiene las condiciones necesarias para que éstos puedan desarrollar su labor. Sólo procederá cuando se comprenda a un número de trabajadores no menor al 10% del total del personal de la empresa.

Disolución y liquidación de la empresa, y quiebra: los trabajadores tienen primera opción para adquirir los activos e instalaciones de la empresa quebrada o en liquidación que les permita continuar o sustituir su fuente de trabajo.

En este caso, las remuneraciones y beneficios sociales se podrán aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones hasta su límite, o a la respectiva compensación de deudas.

EL DESPIDO

Definición: es el acto jurídico unilateral a través del cual el empleador decide dar por extinguido el vínculo laboral.

El Despido - Modalidades

Despido directo: es un acto voluntario y unilateral del empleador que decide despedir al trabajador.

Despido indirecto: es un acto de hostilidad que motiva que el trabajador por su voluntad se retire del centro de trabajo. Se entiende como acto de hostilidad el incumplimiento de las obligaciones que tiene el empleador.

Despido propuesto: es aquel que acepta la autoridad administrativa de trabajo a pedido o propuesta del empleador. Ejm: el cese colectivo de trabajadores por causas objetivas, la disolución o liquidación de la empresa.

Actos de hostilidad (art. 30º D.S. 003-97-TR)

- La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente.
- Reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.
- Traslado del trabajador a lugar distinto con propósito de ocasionarle perjuicio.
- Inobservancia de medidas de higiene y seguridad.
- El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra.
- Actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, etc
- Actos contra la moral, el hostigamiento sexual, y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

Según la Ley de Product. y Compet. Laboral (art. 35), frente a un acto de hostilidad el trabajador podrá accionar solicitando el cese de la hostilidad o dar por culminada la relación laboral, en cuyo caso tendrá derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario.

Clases de despido

- Despido Justificado
- Despido Nulo
- Despido Arbitrario

Despido justificado - Definición

Se trata de la extinción del vínculo laboral motivada por una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La demostración de la causa justa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

La causa justa puede estar relacionada con la conducta o capacidad del trabajador.

Falta grave: es la infracción del trabajador de deberes esenciales. Se consideran faltas graves: Incumplimiento de las obligaciones de trabajo.

Disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción.

Apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador.

Uso o entrega a terceros de información reservada del empleador.

Concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes.

Falta grave: es la infracción del trabajador de deberes esenciales. Se consideran faltas graves: Actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador.

Daño intencional a los edificios, instalaciones, obras o maquinarias de propiedad de la empresa.

Abandono de trabajo por más de tres días consecutivos: también puede ser por más de cinco días en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios.

Condena penal por delito doloso.

Causas relacionadas con la capacidad del trabajador - Despido justificado: Art. 24º D.S. 002-97-TR (3)

Detrimiento de alguna facultad física o mental o incapacidad sobrevenida.

Rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.

Negativa injustificada del trabajador de someterse a un examen médico, previamente convenido o establecido por ley.

Procedimiento del Despido por Causa Justa

El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan.

El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Despido nulo – Causas (Art. 29º D.S. 003-97-TR)

Por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales.

Por ser candidato o representante de los trabajadores.

Por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador.

Por discriminación por razones de sexo, raza, religión o ideas políticas.

Por embarazo.

Por discriminación por capacidad

Por discriminación por ser portador de VIH.

Despido arbitrario - Definición

El despido es arbitrario cuando el empleador no expresa causa o, habiendo alegado causa, no es demostrable en proceso.

Asimismo, debe considerarse como arbitrario el despido efectuado sin seguir las normas de procedimiento.

Derechos del trabajador frente al despido

Cuando el despido es justificado, el trabajador tendrá derecho solo a sus beneficios sociales.

Cuando el despido es nulo, el trabajador tendrá derecho a la reposición en su puesto de trabajo.

Salvo que, en ejecución de sentencia, solicite la indemnización.

Cuando el despido es arbitrario, el trabajador tendrá derecho a la indemnización, que equivale a una remuneración y media mensual por cada año completode servicio, con un máximo de doce remuneraciones.

Plazo de caducidad

El plazo de caducidad para accionar judicialmente en los casos de Despido Nulo, Despido Arbitrario y Hostilidad (Despido Indirecto), caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

TERCERA SEMANA

CUARTA SEMANA

PROCEDIMIENTOS TRIBUTARIOS

RELACION COLECTIVA DE TRABAJO

PROCEDIMIENTOS TRIBUTARIOS:

1. **PROCEDIMIENTO NO CONTENCIOSO.**
2. **PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO
ADMINISTRATIVO "TRIBUTARIO".**
3. **PROCEDIMIENTO DE COBRANZA COACTIVA.**
4. **PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
JUDICIAL EN MATERIA TRIBUTARIA**

Art. 112° C.T

PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO TRIBUTARIO:

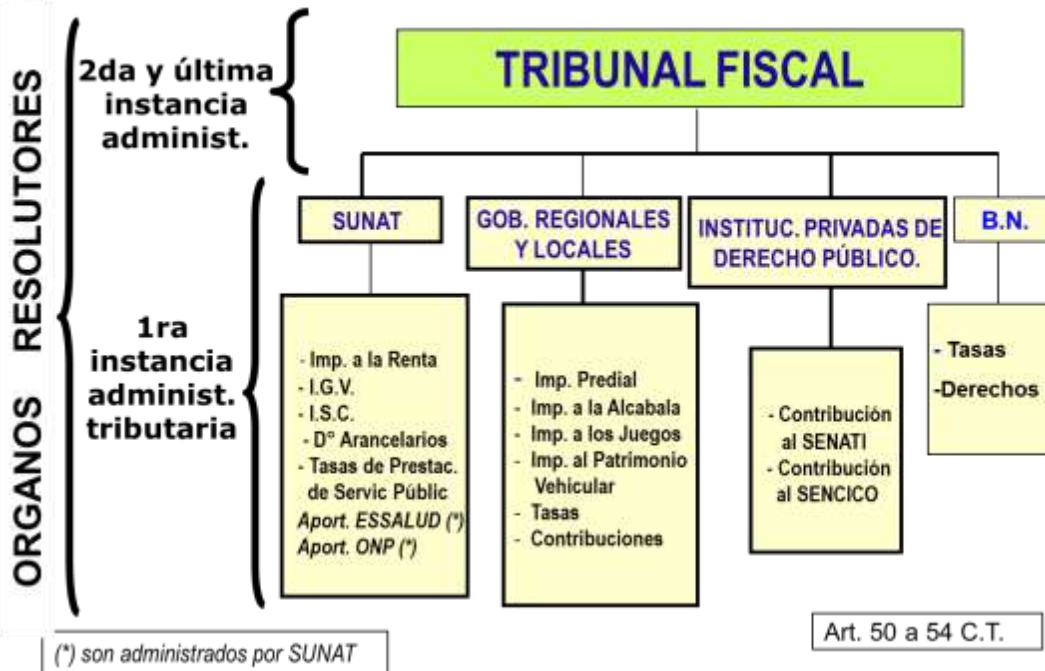
ETAPAS:

1. **RECLAMACIÓN ANTE LA ADMINISTRACIÓN
TRIBUTARIA.**
2. **APELACIÓN ANTE EL TRIBUNAL FISCAL.**

Art. 124° del C.T

RECUERDAN...

ADMINISTRACION TRIBUTARIA Y ORGANOS RESOLUTORES



RECLAMACIÓN

Legitimidad Activa (art. 132 C.T.):

Los deudores tributarios.

Órgano competente (Art. 133° C.T)

- | | | |
|---------|---|---|
| • SUNAT | → | • Tributos que Administra. |
| • SAT | → | • Municipalidad Provincial o Distrital. |
| • Otros | → | • (SENCICO, SENATI, BANCO DE LA NACION) |

Actos Reclamables: (Art. 135° CT)

- Resoluciones de Determinación.
- Resoluciones de Multa.
- Ordenes de Pago.
- Por el silencio administrativo negativo.
- Actos que resuelven solicitudes de devolución.
- Resoluciones que establecen comiso, internamiento temporal de vehículos y cierre temporal, así como las Resoluciones que las sustituyan.
- Cualquier otra resolución que determine la deuda tributaria.
- Resoluciones que resuelvan las solicitudes de devolución
- Resoluciones que determinan la pérdida del fraccionamiento de carácter general o particular

Plazo resolver:(Art. 142° CT)

- 09 meses (antes 6 meses) contados desde su interposición.
- 12 meses (antes 9 meses) tratándose de resoluciones emitidas como consecuencia de la aplicación de las normas de precio de transferencia.
- 20 días en caso de resoluciones de comiso, internamiento, cierre y otras resoluciones que lo sustituyan.

Tratándose de reclamaciones que sean declaradas fundadas o versen sobre cuestiones de puro derecho, la Administración podrá resolver las mismas antes del vencimiento del plazo probatorio.

REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD

(Art. 137° C.T)

- ❖ **Escrito fundamentado y autorizado por abogado habilitado (Nombre, Firma, N° de registro)**
- ❖ **Plazo de Interposición.**
- ❖ **Adjuntar Hoja de Información Sumaria.**
- ❖ **En Reclamaciones contra Resoluciones de Determinación o Multa: basta acreditar el pago de la parte de la deuda no reclamada.(SOLVE ET RÉPETE).**
- ❖ **En Reclamaciones contra ÓRDENES DE PAGO: se deberá acreditar el pago de la totalidad de la deuda tributaria.**
- ❖ **Poderes correspondientes.**

PLAZOS DE LA RECLAMACIÓN

(Art. 137° C.T)

- **20 días hábiles en el caso de las Resoluciones de Determinación y Resoluciones de Multa (sin pago previo). Adicionalmente las Resoluciones que resuelven las Solicitudes de devolución y las Resoluciones que determinan la pérdida del fraccionamiento general o particular **y los actos que tengan relación directa con la determinación de la deuda tributaria** (agregado: 2007)**
- **05 días hábiles en el caso de Resoluciones de Comiso, Internamiento y Cierre Temporal, así como las Resoluciones que las sustituyan.**
- **45 días hábiles en el caso de la Resolución ficta denegatoria de devolución. (ficción jurídica: se asume que ha habido una denegatoria)**

IMPORTANTE: Si se reclama la Resolución de Determinación o Multa fuera del plazo, se debe pagar la totalidad de la deuda tributaria o presentar carta fianza.

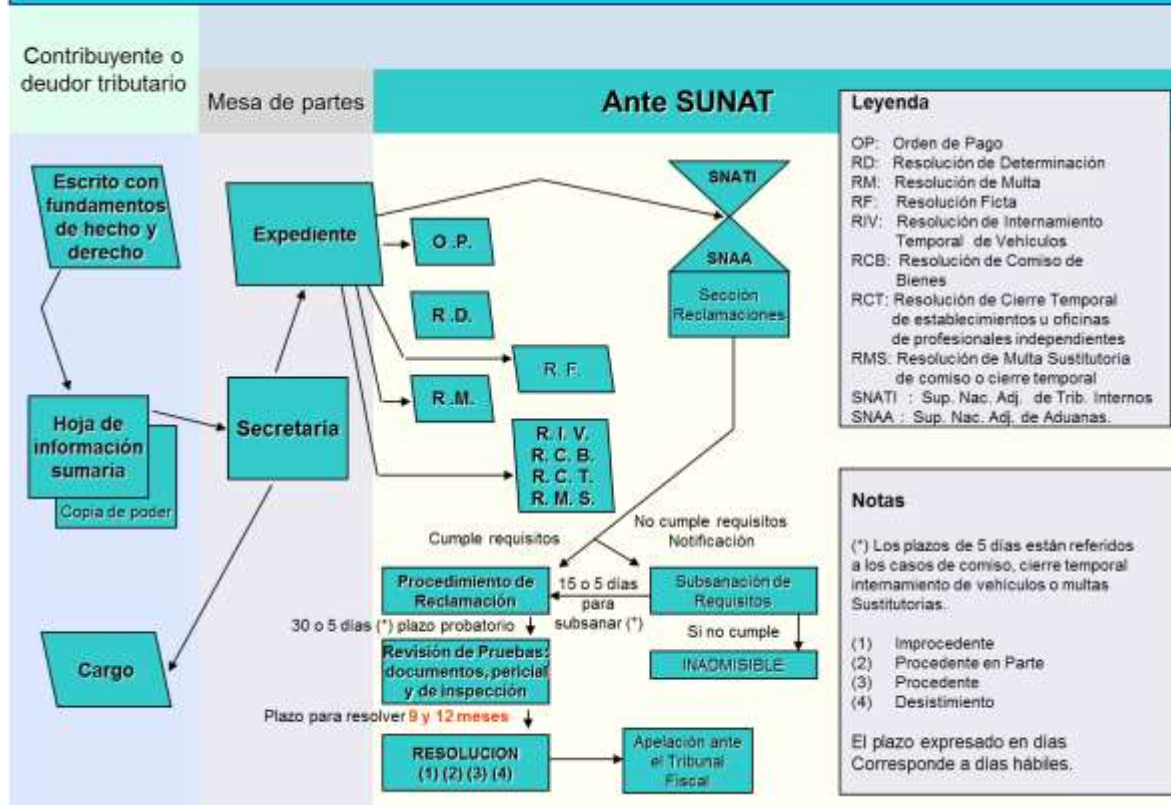
SUBSANACIÓN DE REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD (Art. 140° CT)

- ❖ Cuando el Recurso de Reclamación carece de algún requisito de admisibilidad, se requerirá al deudor tributario subsanar la deficiencia.
- ❖ **Subsanación de Oficio:** cuando las deficiencias no son sustanciales.
- ❖ **Plazo para subsanar: 15 días hábiles. 5 días hábiles** En caso de resoluciones de comiso, internamiento y cierre temporal.
- ❖ En el caso de Resoluciones de comiso, internamiento y cierre temporal de establecimientos, así como las resoluciones que las sustituyan, el plazo para subsanar es de 5 días hábiles.
- ❖ Si no se subsana se declara inadmisibile la Reclamación.

REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD:

- ❖ Escrito fundamentado y autorizado por abogado habilitado (Nombre, Firma, N° de registro)
- ❖ Plazo de Interposición.
- ❖ Adjuntar Hoja de Información Sumaria.
- ❖ En Reclamaciones contra Resoluciones de Determinación o Multa: basta acreditar el pago de la parte de la deuda no reclamada. (SOLVE ET REPETE).
- ❖ En Reclamaciones contra **ORDENES DE PAGO:** se deberá acreditar el pago de la totalidad de la deuda tributaria.
- ❖ Poderes correspondientes.

El Procedimiento de Reclamación



RECURSO DE APELACIÓN **(Art. 143° C.T)**

- Órgano Resolutor : *Tribunal Fiscal.*
- Presentación del Recurso : *Ante el órgano que dictó la resolución apelada.*
- Actos apelables :
 - *La resolución que resuelve un recurso de reclamación.*
 - *La resolución ficta de primera instancia: luego de transcurrido **09 meses** (antes **06 meses**) o de **02 meses** en el caso de las solicitudes vinculadas a la determinación de devolución. (art. 144 del CT)*
- Plazo para resolver: **12 meses** (antes **06 meses**) a partir de ingresado al *Tribunal Fiscal.*
18 meses (antes **9 meses**) tratándose de resoluciones emitidas como consecuencia de la aplicación de las normas de precios de transferencia) art. 150 del CT

REQUISITOS FORMALES DE LA APELACIÓN

- *Copia de resolución impugnada.*
- *Constancia de notificación.*
- *Poder de representación vigente.*
- *Escrito fundamentado con firma del letrado donde la defensa es cautiva.*
- *Hoja de Información Sumaria.*

Art. 146 del C.T.

• Plazo de 15 días hábiles desde la notificación de la Resolución Apelada.
(Cuando se impugna sin pago previo)

• Plazo de 30 días hábiles desde la notificación certificada de la Resolución Apelada tratándose de las Resoluciones emitidas como consecuencia de la aplicación de las normas de precios de transferencia. (Cuando se impugna sin pago previo)

Plazo de 06 meses desde notificada la resolución Apelada (Luego de haber pagado la deuda)

IMPORTANTE:

- *A falta de algún requisito la Administración Tributaria dará un plazo de 15 días para subsanarlo*
- *05 días cuando se trate de sanciones de comiso, cierre o internamiento*

RECURSO “EXTRAORDINARIO” DE QUEJA

(Art. 155° CT)

- Concepto** : Cuando existan actuaciones o procedimientos que infrinjan lo establecido en el Código Tributario.
- Interposición** : En CUALQUIER estado del proceso.
- Competente** : - El Tribunal Fiscal cuando son órganos sometidos a su jerarquía.
- Ministro de Economía y Finanzas contra lo actuado por el Tribunal Fiscal.
- Plazo** : 20 días para resolver de presentado el recurso

OTRAS FORMAS DE CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO

DESISTIMIENTO

- Facultad del contribuyente
- Cualquier etapa del procedimiento.
- Escrito debe presentarse con firma legalizada del contribuyente o del representante legal.
- Legalización ante notario o fedatario de la administración.
- Acto voluntario del contribuyente.
- Puede haber desistimiento parcial.

ABANDONO

- Se da cuando el solicitante incumple un trámite requerido que implique la paralización por treinta días del procedimiento.
- Sólo en procedimiento iniciados a solicitud de parte.

Ley N° 27444 “Ley de Procedimientos Administrativos Generales”

**SEMANA QUINTA
INFRACCIONES Y DELITOS TRIBUTARIOS
JORNADA DE TRABAJO**

INFRACCIONES Y DELITOS TRIBUTARIOS

Las infracciones tributarias están establecidas en el Código Tributario y tienen carácter administrativo. Para calificar una conducta como infracción es suficiente que se compruebe en forma objetiva que esta se haya producido, es decir basta que el hecho previsto en la norma tributaria como infracción ocurra para que la administración tributaria esté facultada a imponer la sanción administrativa correspondiente.

En el Perú estas sanciones administrativas aplicables frente a la comisión infracciones son: penas pecuniarias (multas), comiso de bienes, internamiento temporal de vehículos, cierre temporal de establecimiento u oficina de profesionales independientes y suspensión de licencias, permisos, concesiones o autorizaciones vigentes otorgadas por entidades del Estado para el desempeño de actividades o servicios públicos.

La infracción tributaria, no requiere que exista voluntad o intencionalidad de cometerla a diferencia de los delitos tributarios en los que si es necesario que exista dolo para que la conducta pueda ser calificada como tal.

El responsable penalmente por la comisión del delito de defraudación tributaria es siempre una persona natural, pues sólo en una persona natural puede concebirse el concepto de dolo, de engaño e intencionalidad de cometer el delito, a diferencia de las infracciones tributarias que son cometidas por el contribuyente o responsable tributario, el mismo que puede ser una persona natural o jurídica. Cuando una empresa, comete una infracción tributaria la sanción administrativa se impone a la misma empresa, en cambio cuando se producen hechos que califiquen como defraudación tributaria en el desempeño de las actividades comerciales o en el manejo contable de una empresa, los denunciados penalmente serán los funcionarios, representantes legales, directores o contadores de la misma, no la empresa debido a que no es posible imputarle responsabilidad penal.

INFRACCIONES TRIBUTARIAS LIBRO IV CODIGO TRIBUTARIO

Artículo 164°.- CONCEPTO DE INFRACCIÓN TRIBUTARIA

Es infracción tributaria, toda acción u omisión que importe la violación de normas tributarias, siempre que se encuentre tipificada como tal en el presente Título o en otras leyes o decretos legislativos.

Artículo 165°.- DETERMINACION DE LA INFRACCION, TIPOS DE SANCIONES Y AGENTES FISCALIZADORES

La infracción será determinada en forma objetiva y sancionada administrativamente con penas pecuniarias, comiso de bienes, internamiento temporal de vehículos, cierre temporal de establecimiento u oficina de profesionales independientes y suspensión de licencias, permisos, concesiones o autorizaciones vigentes otorgadas por entidades del Estado para el desempeño de actividades o servicios públicos.

En el control del cumplimiento de obligaciones tributarias administradas por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT, se presume la veracidad de los actos

comprobados por los agentes fiscalizadores, de acuerdo a lo que se establezca mediante Decreto Supremo.

Artículo 172º.- TIPOS DE INFRACCIONES TRIBUTARIAS

Las infracciones tributarias se originan por el incumplimiento de las obligaciones siguientes:

1. De inscribirse, actualizar o acreditar la inscripción.
2. De emitir, otorgar y exigir comprobantes de pago y/u otros documentos.
3. De llevar libros y/o registros o contar con informes u otros documentos.
4. De presentar declaraciones y comunicaciones.
5. De permitir el control de la Administración Tributaria, informar y comparecer ante la misma.
6. Otras obligaciones tributarias.

Artículo 173º.- INFRACCIONES RELACIONADAS CON LA OBLIGACIÓN DE INSCRIBIRSE, ACTUALIZAR O ACREDITAR LA INSCRIPCIÓN EN LOS REGISTROS DE LA ADMINISTRACIÓN

Constituyen infracciones relacionadas con la obligación de inscribirse, actualizar o acreditar la inscripción en los registros de la Administración Tributaria:

1. No inscribirse en los registros de la Administración Tributaria, salvo aquéllos en que la inscripción constituye condición para el goce de un beneficio.
2. Proporcionar o comunicar la información, incluyendo la requerida por la Administración Tributaria, relativa a los antecedentes o datos para la inscripción, cambio de domicilio, o actualización en los registros, no conforme con la realidad.
3. Obtener dos o más números de inscripción para un mismo registro.
4. Utilizar dos o más números de inscripción o presentar certificado de inscripción y/o identificación del contribuyente falsos o adulterados en cualquier actuación que se realice ante la Administración Tributaria o en los casos en que se exija hacerlo.
5. No proporcionar o comunicar a la Administración Tributaria informaciones relativas a los antecedentes o datos para la inscripción, cambio de domicilio o actualización en los registros o proporcionarla sin observar la forma, plazos y condiciones que establezca la Administración Tributaria.
6. No consignar el número de registro del contribuyente en las comunicaciones, declaraciones informativas u otros documentos similares que se presenten ante la Administración Tributaria.
7. No proporcionar o comunicar el número de RUC en los procedimientos, actos u operaciones cuando las normas tributarias así lo establezcan.

Artículo 174º.- INFRACCIONES RELACIONADAS CON LA OBLIGACIÓN DE EMITIR, OTORGAR Y EXIGIR COMPROBANTES DE PAGO Y/U OTROS DOCUMENTOS, ASÍ COMO DE FACILITAR, A TRAVÉS DE CUALQUIER MEDIO, QUE SEÑALE LA SUNAT, LA INFORMACIÓN QUE PERMITA IDENTIFICAR LOS DOCUMENTOS QUE SUSTENTAN EL TRASLADO

Constituyen infracciones relacionadas con la obligación de emitir, otorgar y exigir comprobantes de pago y/u otros documentos, así como facilitar, a través de cualquier medio, que señale la SUNAT, la información que permita identificar los documentos que sustentan el traslado:

(Nombre y primer párrafo modificado por el Artículo 5º de la Ley N° 30296, publicada el 31 de diciembre de 2014, que entró en vigencia el día siguiente de su publicación conforme al numeral 3 de la Quinta Disposición Complementaria Final de dicha Ley).

1. No emitir y/o no otorgar comprobantes de pago o documentos complementarios a éstos, distintos a la guía de remisión.

2. Emitir y/u otorgar documentos que no reúnen los requisitos y características para ser considerados como comprobantes de pago o como documentos complementarios a éstos, distintos a la guía de remisión.

3. Emitir y/u otorgar comprobantes de pago o documentos complementarios a éstos, distintos a la guía de remisión, que no correspondan al régimen del deudor tributario, al tipo de operación realizada o a la modalidad de emisión autorizada o a la que se hubiera acogido el deudor tributario de conformidad con las leyes, reglamentos o Resolución de Superintendencia de la SUNAT.

No constituyen infracción los incumplimientos relacionados a la modalidad de emisión que deriven de caso fortuito o fuerza mayor, situaciones que serán especificadas mediante Resolución de Superintendencia de la SUNAT.

Numeral modificado por el Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1123, publicado el 23 de julio de 2012.

4. Transportar bienes y/o pasajeros sin portar el correspondiente comprobante de pago, guía de remisión, manifiesto de pasajeros y/u otro documento previsto por las normas para sustentar el traslado o no facilitar a través de los medios señalados por la SUNAT, la información que permita identificar la guía de remisión electrónica, el comprobante de pago electrónico y/u otro documento emitido electrónicamente que sustente el traslado de bienes, durante dicho traslado.

4. Transportar bienes y/o pasajeros sin el correspondiente comprobante de pago, guía de remisión, manifiesto de pasajeros y/u otro documento previsto por las normas para sustentar el traslado.

5. Transportar bienes y/o pasajeros portando documentos que no reúnen los requisitos y características para ser considerados como comprobantes de pago o guías de remisión, manifiesto de pasajeros y/u otro documento que carezca de validez o transportar bienes habiéndose emitido documentos que no reúnen los requisitos y características para ser considerados como comprobantes de pago electrónicos, guías de remisión electrónicas y/u otro documento emitido electrónicamente que carezca de validez.

6. No obtener el comprador los comprobantes de pago u otros documentos complementarios a éstos, distintos a la guía de remisión, por las compras efectuadas, según las normas sobre la materia.

7. No obtener el usuario los comprobantes de pago u otros documentos complementarios a éstos, distintos a la guía de remisión, por los servicios que le fueran prestados, según las normas sobre la materia.

8. Remitir bienes sin portar el comprobante de pago, la guía de remisión y/u otro documento previsto por las normas para sustentar la remisión; remitir bienes sin haberse emitido el comprobante de pago electrónico, la guía de remisión electrónica y/u otro documento emitido electrónicamente previsto por las normas para sustentar la remisión, cuando el traslado lo realiza un sujeto distinto al remitente o no facilitar, a través de los medios señalados por la SUNAT, la información que permita identificar esos documentos emitidos electrónicamente, durante el traslado, cuando este es realizado por el remitente.

9. Remitir bienes portando documentos que no reúnan los requisitos y características para ser considerados como comprobantes de pago, guías de remisión y/u otro documento que carezca de validez o remitir bienes habiéndose emitido documentos que no reúnen los requisitos y

características para ser considerados como comprobantes de pago electrónicos, guías de remisión electrónicas y/u otro documento emitido electrónicamente que carezca de validez.

10. Remitir bienes con comprobantes de pago, guía de remisión u otros documentos complementarios que no correspondan al régimen del deudor tributario o al tipo de operación realizada de conformidad con las normas sobre la materia.

11. Utilizar máquinas registradoras u otros sistemas de emisión no declarados o sin la autorización de la Administración Tributaria para emitir comprobantes de pago o documentos complementarios a éstos.

12. Utilizar máquinas registradoras u otros sistemas de emisión, en establecimientos distintos del declarado ante la SUNAT para su utilización.

13. Usar máquinas automáticas para la transferencia de bienes o prestación de servicios que no cumplan con las disposiciones establecidas en el Reglamento de Comprobantes de Pago, excepto las referidas a la obligación de emitir y/u otorgar dichos documentos.

14. Remitir o poseer bienes sin los precintos adheridos a los productos o signos de control visibles, según lo establecido en las normas tributarias.

15. No sustentar la posesión de bienes, mediante los comprobantes de pago u otro documento previsto por las normas sobre la materia que permitan sustentar costo o gasto, que acrediten su adquisición.

16. Sustentar la posesión de bienes con documentos que no reúnen los requisitos y características para ser considerados comprobantes de pago según las normas sobre la materia y/u otro documento que carezca de validez.

Artículo 175°.- INFRACCIONES RELACIONADAS CON LA OBLIGACIÓN DE LLEVAR LIBROS Y/O REGISTROS O CONTAR CON INFORMES U OTROS DOCUMENTOS

Constituyen infracciones relacionadas con la obligación de llevar libros y/o registros, o contar con informes u otros documentos:

1. Omitir llevar los libros de contabilidad, u otros libros y/o registros exigidos por las leyes, reglamentos o por Resolución de Superintendencia de la SUNAT u otros medios de control exigidos por las leyes y reglamentos.

2. Llevar los libros de contabilidad, u otros libros y/o registros exigidos por las leyes, reglamentos o por Resolución de Superintendencia de la SUNAT , el registro almacenable de información básica u otros medios de control exigidos por las leyes y reglamentos; sin observar la forma y condiciones establecidas en las normas correspondientes.

3. Omitir registrar ingresos, rentas, patrimonio, bienes, ventas, remuneraciones o actos gravados, o registrarlos por montos inferiores.

4. Usar comprobantes o documentos falsos, simulados o adulterados, para respaldar las anotaciones en los libros de contabilidad u otros libros o registros exigidos por las leyes, reglamentos o por Resolución de Superintendencia de la SUNAT.

5. Llevar con atraso mayor al permitido por las normas vigentes, los libros de contabilidad u otros libros o registros exigidos por las leyes, reglamentos o por Resolución de Superintendencia de la SUNAT , que se vinculen con la tributación.

6. No llevar en castellano o en moneda nacional los libros de contabilidad u otros libros o registros exigidos por las leyes, reglamentos o por Resolución de Superintendencia de la SUNAT , excepto para los contribuyentes autorizados a llevar contabilidad en moneda extranjera.

7. No conservar los libros y registros, llevados en sistema manual, mecanizado o electrónico, documentación sustentatoria, informes, análisis y antecedentes de las operaciones o situaciones que constituyan hechos susceptibles de generar obligaciones tributarias, o que estén relacionadas con éstas, durante el plazo de prescripción de los tributos.

8. No conservar los sistemas o programas electrónicos de contabilidad, los soportes magnéticos, los microarchivos u otros medios de almacenamiento de información utilizados en sus aplicaciones que incluyan datos vinculados con la materia imponible en el plazo de prescripción de los tributos.

9. No comunicar el lugar donde se lleven los libros, registros, sistemas, programas, soportes portadores de microformas gravadas, soportes magnéticos u otros medios de almacenamiento de información y demás antecedentes electrónicos que sustenten la contabilidad.

(246) Artículo 176º.- INFRACCIONES RELACIONADAS CON LA OBLIGACIÓN DE PRESENTAR DECLARACIONES Y COMUNICACIONES

Constituyen infracciones relacionadas con la obligación de presentar declaraciones y comunicaciones:

1. No presentar las declaraciones que contengan la determinación de la deuda tributaria dentro de los plazos establecidos.

2. No presentar otras declaraciones o comunicaciones dentro de los plazos establecidos.

3. Presentar las declaraciones que contengan la determinación de la deuda tributaria en forma incompleta.

4. Presentar otras declaraciones o comunicaciones en forma incompleta o no conformes con la realidad.

5. Presentar más de una declaración rectificatoria relativa al mismo tributo y período tributario.

6. Presentar más de una declaración rectificatoria de otras declaraciones o comunicaciones referidas a un mismo concepto y período.

7. Presentar las declaraciones, incluyendo las declaraciones rectificatorias, sin tener en cuenta los lugares que establezca la Administración Tributaria.

8. Presentar las declaraciones, incluyendo las declaraciones rectificatorias, sin tener en cuenta la forma u otras condiciones que establezca la Administración Tributaria.

Artículo 177º.- INFRACCIONES RELACIONADAS CON LA OBLIGACIÓN DE PERMITIR EL CONTROL DE LA ADMINISTRACIÓN, INFORMAR Y COMPARECER ANTE LA MISMA

Constituyen infracciones relacionadas con la obligación de permitir el control de la Administración, informar y comparecer ante la misma:

1. No exhibir los libros, registros, u otros documentos que ésta solicite.

2. Ocultar o destruir bienes, libros y registros contables, documentación sustentatoria, informes, análisis y antecedentes de las operaciones que estén relacionadas con hechos susceptibles de generar las obligaciones tributarias, antes del plazo de prescripción de los tributos.
3. No mantener en condiciones de operación los soportes portadores de microformas grabadas, los soportes magnéticos y otros medios de almacenamiento de información utilizados en las aplicaciones que incluyen datos vinculados con la materia imponible, cuando se efectúen registros mediante microarchivos o sistemas electrónicos computarizados o en otros medios de almacenamiento de información.
4. Reabrir indebidamente el local, establecimiento u oficina de profesionales independientes sobre los cuales se haya impuesto la sanción de cierre temporal de establecimiento u oficina de profesionales independientes sin haberse vencido el término señalado para la reapertura y/o sin la presencia de un funcionario de la Administración.
5. No proporcionar la información o documentos que sean requeridos por la Administración sobre sus actividades o las de terceros con los que guarde relación o proporcionarla sin observar la forma, plazos y condiciones que establezca la Administración Tributaria.
6. Proporcionar a la Administración Tributaria información no conforme con la realidad.
7. No comparecer ante la Administración Tributaria o comparecer fuera del plazo establecido para ello.
8. Autorizar estados financieros, declaraciones, documentos u otras informaciones exhibidas o presentadas a la Administración Tributaria conteniendo información no conforme a la realidad, o autorizar balances anuales sin haber cerrado los libros de contabilidad.
9. Presentar los estados financieros o declaraciones sin haber cerrado los libros contables.
10. No exhibir, ocultar o destruir sellos, carteles o letreros oficiales, señales y demás medios utilizados o distribuidos por la Administración Tributaria.
11. No permitir o no facilitar a la Administración Tributaria, el uso de equipo técnico de recuperación visual de microformas y de equipamiento de computación o de otros medios de almacenamiento de información para la realización de tareas de auditoría tributaria, cuando se hallaren bajo fiscalización o verificación.
12. Violar los precintos de seguridad, cintas u otros mecanismos de seguridad empleados en las inspecciones, inmovilizaciones o en la ejecución de sanciones.
13. No efectuar las retenciones o percepciones establecidas por Ley, salvo que el agente de retención o percepción hubiera cumplido con efectuar el pago del tributo que debió retener o percibir dentro de los plazos establecidos.
14. Autorizar los libros de actas, así como los registros y libros contables u otros registros vinculados a asuntos tributarios sin seguir el procedimiento establecido por la SUNAT.
15. No proporcionar o comunicar a la Administración Tributaria, en las condiciones que ésta establezca, las informaciones relativas a hechos susceptibles de generar obligaciones tributarias que tenga en conocimiento en el ejercicio de la función notarial o pública.
16. Impedir que funcionarios de la Administración Tributaria efectúen inspecciones, tomas de inventario de bienes, o controlen su ejecución, la comprobación física y valuación; y/o no permitir

que se practiquen arqueo de caja, valores, documentos y control de ingresos, así como no permitir y/o no facilitar la inspección o el control de los medios de transporte.

17. Impedir u obstaculizar la inmovilización o incautación no permitiendo el ingreso de los funcionarios de la Administración Tributaria al local o al establecimiento o a la oficina de profesionales independientes.

18. No facilitar el acceso a los contadores manuales, electrónicos y/o mecánicos de las máquinas tragamonedas, no permitir la instalación de soportes informáticos que faciliten el control de ingresos de máquinas tragamonedas; o no proporcionar la información necesaria para verificar el funcionamiento de los mismos.

19. No permitir la instalación de sistemas informáticos, equipos u otros medios proporcionados por la SUNAT para el control tributario.

20. No facilitar el acceso a los sistemas informáticos, equipos u otros medios proporcionados por la SUNAT para el control tributario.

21. No implementar, las empresas que explotan juegos de casino y/o máquinas tragamonedas, el Sistema Unificado en Tiempo Real o implementar un sistema que no reúne las características técnicas establecidas por SUNAT.

22. No cumplir con las disposiciones sobre actividades artísticas o vinculadas a espectáculos públicos.

23. No proporcionar la información solicitada con ocasión de la ejecución del embargo en forma de retención a que se refiere el numeral 4 del Artículo 118° del presente Código Tributario.

24. No exhibir en un lugar visible de la unidad de explotación donde los sujetos acogidos al Nuevo Régimen Único Simplificado desarrollen sus actividades, los emblemas y/o signos distintivos proporcionados por la SUNAT así como el comprobante de información registrada y las constancias de pago.

25. No exhibir o no presentar el Estudio Técnico que respalde el cálculo de precios de transferencia conforme a ley.

26. No entregar los Certificados o Constancias de retención o percepción de tributos así como el certificado de rentas y retenciones, según corresponda, de acuerdo a lo dispuesto en las normas tributarias.

27. No exhibir o no presentar la documentación e información a que hace referencia la primera parte del segundo párrafo del inciso g) del artículo 32°-A de la Ley del Impuesto a la Renta , que entre otros respalde el cálculo de precios de transferencia, conforme a ley.

Artículo 178°.- INFRACCIONES RELACIONADAS CON EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS

Constituyen infracciones relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones tributarias:

1. No incluir en las declaraciones ingresos y/o remuneraciones y/o retribuciones y/o rentas y/o patrimonio y/o actos gravados y/o tributos retenidos o percibidos, y/o aplicar tasas o porcentajes o coeficientes distintos a los que les corresponde en la determinación de los pagos a cuenta o anticipos, o declarar cifras o datos falsos u omitir circunstancias en las declaraciones, que influyan en la determinación de la obligación tributaria; y/o que generen aumentos indebidos de saldos o pérdidas tributarias o créditos a favor del deudor tributario y/o que generen la obtención indebida de Notas de Crédito Negociables u otros valores similares.

2. Emplear bienes o productos que gocen de exoneraciones o beneficios en actividades distintas de las que corresponden.
3. Elaborar o comercializar clandestinamente bienes gravados mediante la sustracción a los controles fiscales; la utilización indebida de sellos, timbres, precintos y demás medios de control; la destrucción o adulteración de los mismos; la alteración de las características de los bienes; la ocultación, cambio de destino o falsa indicación de la procedencia de los mismos.
4. No pagar dentro de los plazos establecidos los tributos retenidos o percibidos.
5. No pagar en la forma o condiciones establecidas por la Administración Tributaria o utilizar un medio de pago distinto de los señalados en las normas tributarias, cuando se hubiera eximido de la obligación de presentar declaración jurada.
6. No entregar a la Administración Tributaria el monto retenido por embargo en forma de retención.
7. Permitir que un tercero goce de las exoneraciones contenidas en el Apéndice de la Ley N° 28194, sin dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 11° de la citada ley.

Numeral sustituido por el Artículo 45° del Decreto Legislativo N° 981, publicado el 15 de marzo de 2007.

8. Presentar la declaración jurada a que hace referencia el artículo 11° de la Ley N° 28194 con información no conforme con la realidad.

DELITOS TRIBUTARIOS

Constituye toda acción u omisión dolosa por parte del deudor tributario, es decir tener conciencia y voluntad orientada a violar la norma penal tributaria, con el correspondiente perjuicio al patrimonio fiscal e indirectamente a la colectividad

DEFRAUDACION TRIBUTARIA

EL QUE, EN PROVECHO PROPIO O DE UN TERCERO, VALIÉNDOSE DE CUALQUIER ARTIFICIO, ENGAÑO, ASTUCIA U OTRA FORMA FRAUDULENTO, DEJA DE PAGAR EN TODO O EN PARTE LOS TRIBUTOS DE LEY SERÁ REPRIMIDO CON PPL NO MENOR DE 5 NI MAYOR DE 8 AÑOS”

DELITO CONTABLE – ART. 5 L.P.T

SERÁ REPRIMIDO CON PPL NO MENOR DE 2 NI MAYOR DE 5 AÑOS EL QUE ESTANDO OBLIGADO A LLEVAR LIBROS Y REGISTROS CONTABLES:

- Incumpla totalmente dicha obligación,
- Deja de anotar operaciones
- Realiza anotaciones falsas
- Destruya u oculta los libros o registros contables

DELITO DE ELABORACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN CLANDESTINA DE PRODUCTOS SUJETOS A CONTROL

Conductas prohibidas: ELABORACIÓN CLANDESTINA

Art 271 CÓDIGO PENAL:

1. Elaborar mercadería gravada cuya producción sin autorización, esté prohibida

2. Habiendo cumplido los requisitos establecidos, elabora con maquinarias, equipos o instalaciones ignoradas por la autoridad
3. Ocultar la producción o existencia de estas mercaderías

DELITO DE COMERCIALIZACIÓN CLANDESTINA DE PRODUCTOS (Art. 272° del C.P.)

1. Dedicarse a una actividad comercial sujeta a autorización sin haber cumplido los requisitos que exigen las leyes.
2. Emplea, expenda, o haga circular mercaderías y productos sin el timbre o precinto correspondiente, cuando deban llevarlo o sin acreditar el pago del tributo.
3. Utilizar mercaderías exoneradas de tributos para fines distintos de los previstos en la ley

PENAS

DELITO DE ELABORACION CLANDESTINA DE PRODUCTOS (ART. 271° C.P). PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD NO MENOR DE 1 NI MAYOR DE 4 AÑOS, SIN PERJUICIO DEL COMISO CUANDO PROCEDA

DELITO DE COMERCIO CLANDESTINO (ART. 272° C.P.) PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD NO MAYOR DE 1AÑO Y NO MENOR DE 2 DÍAS

LEY DE DELITOS ADUANEROS – LEY N° 28008

CONTRABANDO – Art. 1°

DEFRAUDACION DE RENTAS DE ADUANA – Art. 4°

RECEPTACIÓN EN DELITOS ADUANEROS – Art. 6°

FINANCIAMIENTO – Art. 7°

TRAFICO DE MERCANCIAS PROHIBIDAS O RESTRINGIDAS – Art. 8°

JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo es el período de tiempo en el cual el trabajador se obliga a poner su actividad laboral a disposición del empresario.

Es la duración máxima de laborales que permite el ordenamiento jurídico.

LA JORNADA MÁXIMA ES UN DERECHO Y UNA OBLIGACIÓN.

La jornada de trabajo es un derecho y una obligación del trabajador:

- Es una obligación en la medida que durante el tiempo de la jornada el trabajador debe poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo.

- Es un derecho por que el trabajador puede dar por terminado su fuerza de trabajo al final del lapso.

FUNDAMENTO DE LA JORNADA MÁXIMA.

Esto crea la obligación del Estado de establecer jornadas máximas dentro de los límites razonables, a fin de proteger la salud física y mental del trabajador, lo cual además redundará en beneficio generalizado de la sociedad.

CLASES DE JORNADA DE TRABAJO.

Según el artículo 25 de la Constitución de 1993 la jornada puede ser:

1. JORNADA ORDINARIA.

Tiene como unidad de tiempo: 08 horas diarias o 48 horas semanales.

Se realiza de manera común, regular o usual, continua y sin intermitencias.

Así, el trabajador puede laborar hasta 06 días de 08 horas c/u y el séptimo será descanso, salvo que el sexto se redistribuya en los otros cinco días por acuerdo de partes, por negociación colectiva o por la naturaleza del trabajo.

2. JORNADA REDUCIDA.

Tiene como unidad de tiempo: menos de 08 horas diarias o 48 hrs. semanales.

Constituye un acto de liberalidad del empleador pues no es obligatoria; pero, si decide ampliar la jornada al máximo, debe aumentar la remuneración proporcionalmente.

3. JORNADA ATÍPICA.

Se realiza de manera intermitente o discontinua, en razón de la naturaleza del trabajo o factores climatológicos, entre otros.

En este caso, tampoco el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar el máximo de 48 horas semanales.

En este tipo de jornada están comprendidos los trabajadores de transporte interurbano, los médicos de guardia, vigilantes o guardianes nocturnos, etc.

Según lo dicho, la jornada atípica puede ser clasificada en:

a. Jornada alternativa:

Cuando los días de trabajo son intercalados.

b. Jornada acumulativa:

Cuando la unidad de tiempo se concentra en unos días de la semana y en consecuencia puede exceder las 08 horas diarias, pero teniendo como límite que en un periodo de 03 semanas el promedio de actividad laboral no supere 08 horas diarias o 48 horas semanales.

c. Jornada irregular:

Cuando resulta impredecible el mínimo de horas y días que ha de trabajarse, por ejemplo por razones de clima, entre otros factores.

FACULTADES DEL EMPLEADOR PARA MODIFICAR LA JORNADA:

ART. 2.- El procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:

1.- El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones:

a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.

b) Establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras menores de ocho (8) horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de cuarenta y ocho (48) horas por semana.

c) Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso ésta no podrá exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

d) Establecer, con la salvedad del Artículo 9 de la presente Ley, turnos de trabajo, fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.

e) Establecer y modificar horarios de trabajo.

2.- Consulta y negociación obligatoria con los trabajadores afectados.

El empleador, previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas en el numeral 1 del presente artículo, debe comunicar con ocho (8) días de anticipación al sindicato, o

a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan.

Dentro de este plazo, el sindicato, o a falta de éste los representantes de los trabajadores, o en su defecto, los trabajadores afectados, pueden solicitar al empleador la realización de una reunión a fin de plantear una medida distinta a la propuesta, debiendo el empleador señalar fecha y hora de realización de la misma. A falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la medida propuesta, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnar tal acto ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a que se refiere el párrafo siguiente.

TRABAJADORES NO COMPRENDIDOS EN LA JORNADA MÁXIMA:

ART. 5.- No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

Art. 10.- Para efectos del Artículo 5 de la Ley se considera como:

a) Trabajadores de dirección, a los que reúnen las características previstas en el primer párrafo del Artículo 43 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por DS No 003- 97-TR.

b) Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad; y,

c) Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.

EL HORARIO DE TRABAJO

DEFINICIÓN - FACULTAD DEL EMPLEADOR:

ART. 6.- Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 2 inciso d).

Igualmente está facultado a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas.

Si la modificación colectiva de horario es mayor a una hora y la mayoría de los trabajadores no estuviera de acuerdo, podrán acudir a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que se propongan las partes. La resolución es apelable dentro del tercer día.

Si la modificación tiene carácter individual, la impugnación de la medida por el trabajador se efectuará conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Art. 2.- El empleador deberá dar a conocer por medio de carteles colocados en un lugar visible de su establecimiento o por cualquier otro medio adecuado, las horas en que se inicia y culmina la jornada de trabajo.

Asimismo, el empleador deberá dar a conocer la oportunidad en que se hace efectivo el horario de refrigerio.

REFRIGERIO:

ART. 7.- En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario.

El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a 45 minutos.

El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto.

TRABAJO NOCTURNO HORARIO NOCTURNO

ART. 8.- En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprendan jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos.

El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del 35% de ésta.

Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.

Art. 17.- Cuando la jornada del trabajador se cumpla en horario diurno y nocturno, la sobretasa, para determinar la remuneración mínima a que se refiere el Artículo 8 de la Ley, se aplicará en forma proporcional al tiempo laborado en horario nocturno.

SEMANA SEXTA

IMPUESTO A LA RENTA PERSONAS NATURALES

ESTABILIDAD LABORAL – REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

IMPUESTO A LA RENTA DE PERSONA NATURAL

Este impuesto grava los ingresos que provienen del arrendamiento (alquiler), enajenación u otro tipo de cesión de bienes inmuebles y muebles (explotación de un capital), de acciones y demás valores mobiliarios (ganancias de capital) y/o del trabajo realizado en forma dependiente e independiente.

Para la determinación del Impuesto a la Renta de Personas Naturales que no realizan actividad empresarial, se han separado las rentas de la siguiente manera:

1. Rentas de Capital - Primera Categoría

Son las rentas generadas por arrendamiento, subarrendamiento u otro tipo de cesión de bienes inmuebles y muebles. Tributan de manera independiente y la tasa aplicable para el cálculo del Impuesto es de 6.25% sobre la renta neta determinada

2. Rentas de Capital - Segunda Categoría

Tributan de manera independiente y la tasa aplicable para el cálculo del Impuesto es de 6.25% sobre la Renta Neta de Segunda Categoría originadas por la enajenación de acciones y demás valores mobiliarios a que se refiere el inciso a) del artículo 2° de la Ley del Impuesto a la Renta. Se incluye en esta categoría la Renta de Fuente Extranjera obtenida por la enajenación de acciones y demás valores mobiliarios a que se refiere el inciso a) del artículo 2° de la Ley del Impuesto a la Renta, que cumplan con los supuestos establecidos en el segundo párrafo del artículo 51° de la misma Ley

3. Rentas del Trabajo (Cuarta y/o Quinta categoría) y Renta de Fuente Extranjera

Las Rentas del Trabajo se imputarán al ejercicio gravable en que se perciban. Se considerarán percibidas cuando se encuentren a disposición del beneficiario, aun cuando éste no las haya cobrado en efectivo o en especie, es decir, no se exige la percepción efectiva, sino que basta la disponibilidad a favor del contribuyente.

Tributan con tasas progresivas acumulativas de 8%, 14%, 17%, 20% y 30%, es decir, a mayor ingreso en el año, mayor será la tasa que resulte a aplicar.

Cabe indicar que a la Renta de Trabajo se le adicionara la Renta de Fuente Extranjera generada por el contribuyente domiciliado, siempre que dicha renta no se encuentre en alguno de los supuestos del segundo párrafo del artículo 51° de la enunciada Ley.

La forma de cálculo se detalla más adelante, según el respectivo tipo de renta.

Recuerde

Los pagos mensuales (pagos directos o retenciones) que haya realizado durante el año 2015 son adelantos del Impuesto anual y los podrá utilizar como créditos a fin de aminorar (reducir, descontar) el monto del impuesto que determine en su Declaración Jurada Anual del periodo 2015, cuyo plazo de presentación vence según el siguiente cronograma:

RENTAS DE PRIMERA CATEGORÍA

Se considera Rentas de Primera Categoría a los siguientes casos:

- **1. Impuesto a la Renta de Persona Natural**

Los ingresos obtenidos por el arrendamiento y subarrendamiento de predios (terrenos o edificaciones) incluidos sus accesorios, así como el importe pactado por los servicios suministrados por el arrendador (persona que da en alquiler) y el monto de los tributos que tome a su cargo el arrendatario (inquilino) y que legalmente corresponda al arrendador.

En el caso del arrendamiento de predios, para determinar la renta bruta, si el monto del alquiler total del año resulta inferior al 6% del valor de autoavalúo del año 2015 (en base al cual cada municipalidad cobra el Impuesto Predial), se deberá declarar como Renta Presunta el 6% del valor de autoavalúo.

Tratándose de subarrendamiento, la renta bruta está constituida por la diferencia entre el alquiler que el subarrendatario le paga al subarrendador y el monto que éste deba abonar al propietario. Esta presunción no será de aplicación cuando se trate de las transacciones previstas en el numeral 4 del artículo 32 de la Ley del Impuesto a la Renta (valor de mercado), o previstas en el artículo 32-A de dicha Ley (precios de transferencia).

- **2. Predio**

Se entiende por "predio" a las divisiones materiales que se hacen del suelo para su apropiación por el hombre. De otro lado, se entiende por "predio urbano" al inmueble que, aún dentro de las poblaciones, está dedicada a uso agrícola, forestal o pecuario, inclusive sus construcciones y edificios, aunque éstos, total o parcialmente, se destinen a vivienda.

Finalmente, se entiende por "predio urbano" al que está situado en centro poblado y se destina a vivienda o a cualquier otro fin urbano, así como los terrenos sin edificar que tengan todas las obras de habilitación urbana consideradas en la respectiva licencia de urbanización.

- **3. Cesión temporal de Bienes Muebles e Inmuebles**

Los ingresos obtenidos por la locación o cesión temporal de bienes muebles o inmuebles (distintos de predios), así como los derechos sobre éstos o sobre los predios.

- **4. Mejoras Incorporadas**

El valor de las mejoras incorporadas en el bien por el arrendatario o subarrendatario (inquilino), en tanto constituyan un beneficio para el propietario y en la parte que éste no se encuentre obligado a reembolsar.

- **5. Cesión gratuita de predios**

En caso ceda un predio gratuitamente o a precio no determinado, se deberá declarar como Renta Ficta el seis por ciento (6%) del valor de autoavalúo del año 2015, importe que debe considerarse como ingreso bruto. Si existiera copropiedad de un predio, no será de aplicación la renta ficta cuando uno de los copropietarios ocupe el predio, tenga la posesión o ejerza alguno de los atributos que confiere la titularidad del bien.

- **6. Cesión gratuita de Bienes Muebles o Inmuebles Distinto de los Predios**

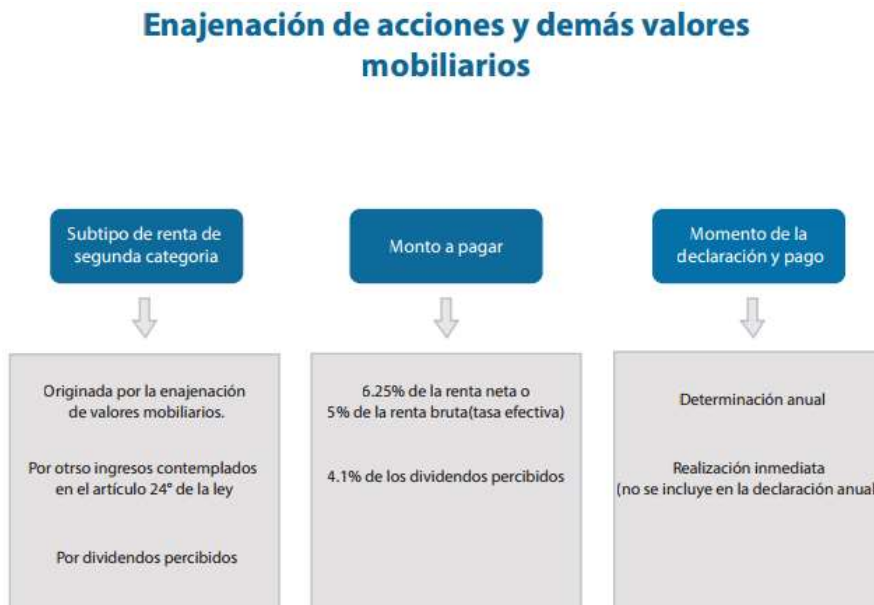
En caso ceda un bien mueble o inmueble distinto de un predio, se deberá declarar como Renta Ficta el 8% del valor de adquisición, producción, construcción o de ingreso al patrimonio de los referidos bienes, importe que debe considerarse como ingreso bruto

RENTAS DE SEGUNDA CATEGORÍA

1.- Enajenación de acciones y demás valores mobiliarios

La ganancia de capital que se obtiene por la enajenación, redención o rescate de acciones, participaciones, certificados, bonos, títulos y otros valores mobiliarios a que se refiere el inciso a) del artículo 2° de la Ley del Impuesto a la Renta, por rentas de fuente peruana.

VER CUADRO



Enajenación

Se entiende por Enajenación: venta, permuta, cesión definitiva, expropiación, aporte a sociedades y, en general, todo acto de disposición por el que se transmita el dominio a título oneroso. (Art. 5° LIR)

Importante

De conformidad con la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1112, la renta de fuente peruana por enajenación de bienes a que se refiere el inciso a) del artículo 2° de la Ley del Impuesto a la Renta, en caso sea efectuada por una persona natural, sucesión indivisa o sociedad conyugal que optó por tributar como tal, será considerada renta de segunda categoría.

Recuerde que:

Las rentas de Segunda Categoría, distintas de las originadas por la enajenación de acciones, participaciones, bonos y demás valores mobiliarios, como por ejemplo los intereses, las regalías, la cesión temporal de intangibles, etc., están sujetas a un pago definitivo y cancelatorio que se efectúa según el cronograma de obligaciones mensuales, ya sea mediante la retención a través del PDT N° 617- Otras retenciones o efectuando el pago directo con el Formulario Virtual N° 1665[1] Rentas de Segunda Categoría. Las ganancias de capital por la transferencia de inmuebles gravada con el Impuesto a la Renta, serán declaradas y pagadas a través del Formulario Virtual N° 1665.

2. Renta de Fuente Extranjera por la Enajenación de Acciones y demás Valores Mobiliarios

A la renta neta de Segunda Categoría generada por la enajenación, redención o rescate de acciones y otros valores mobiliarios, se agrega la Renta Neta de Fuente Extranjera proveniente de la enajenación de valores mobiliarios, siempre que dichos valores cumplan con alguna de las siguientes 2 condiciones establecidas en el artículo 51° de la Ley:

Que se encuentren registrados en el Registro Público de Mercado de Valores del Perú (Bolsa de Valores de Lima) y que se enajenen a través de un mecanismo centralizado de negociación del país (CAVALI).

Que se encuentren registrados en el exterior y que se enajenen a través de un mecanismo de negociación extranjero, siempre que exista un Convenio de Integración suscrito con estas entidades. Actualmente se han suscrito convenios con los países de Chile, Colombia y Mexico, con los cuales se ha formado el MILA – Mercado Integrado Latinoamericano.

Importante:

Las Rentas de Fuente Extranjera por la Enajenación de acciones y demás valores mobiliarios se sumarán y compensarán entre sí y si resultara una renta neta, esta se sumará a la Renta Neta de la Segunda Categoría producida por la enajenación de los referidos bienes. No se tomará en cuenta las pérdidas obtenidas en países o territorios de baja o nula imposición.

Nota:

Si se genera una Renta de Fuente Extranjera por la enajenación de valores mobiliarios, pero sin cumplirse alguno de los supuestos del artículo 51° de la Ley, deberá sumarse a las Rentas del Trabajo, mas no deberá sumarse a las Rentas de Segunda Categoría. Cabe precisar que se considera Renta de Fuente Extranjera porque las entidades que emiten estos valores mobiliarios no están domiciliadas en el Perú.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El Reglamento Interno de Trabajo es una norma elaborada por la empresa en donde determina las condiciones que deben sujetarse todos los trabajadores sean estos empleados u obreros, es decir en este documento los empleadores consignarán las condiciones o reglas de una empresa.

Las empresas que cuenten con más de 100 trabajadores, sea cual fuere su modalidad contractual, están obligadas a contar con un Reglamento Interno de Trabajo.

¿Qué debe contener el reglamento interno de trabajo?

El reglamento debe contener las principales disposiciones que regulan las relaciones laborales, tales como:

La hora de ingreso de los trabajadores

Las Jornadas y horarios de trabajo.

El tiempo de alimentación principal.

Normas de control de asistencia al trabajo.

Normas de permanencia en el puesto de trabajo, permisos, licencias, inasistencia.

Descansos semanales.

Derechos y Obligaciones del empleador

Derechos y Obligaciones de los trabajadores.

Normas relacionadas al fomento y mantenimiento de la armonía.

Medidas disciplinarias (sanciones).

Persona o dependencia encargada de atender asuntos laborales.

Disposiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.

Otras disposiciones que disponga el empleador.

Referencia: Artículo 2º del Decreto Supremo N° 039-91-TR.

¿Qué obligaciones debe cumplir el empleador para registrar su Reglamento Interno de Trabajo?

El empleador debe entregar por triplicado a la Sub. Dirección de Registros Generales, el Reglamento Interno de Trabajo para su respectiva aprobación, una vez aprobado por la Autoridad de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo debe ser puesto a disposición de los trabajadores,

dentro de los 05 días naturales posteriores de su aprobación, debiendo constar el cargo de recepción de dicho reglamento a todos los trabajadores.

Referencia: Artículo 4º del Decreto Supremo N° 039-91-TR.

SEMANA SEPTIMA

REGISTRÓ DE CONTROL DE ASISTENCIA

PRACTICA DE DECLARACION DE IMPUESTO A LA RENTA ANUAL DE PERSONAS NATURALES

REGISTRÓ DE CONTROL DE ASISTENCIA

¿Cuál es el objeto de tener un Registro de Control de Asistencia?

El objeto de esta norma es tener un verdadero control de la asistencia de los trabajadores, así como de sus horas laboradas dentro de su jornada habitual, así como de las horas laboradas fuera de la jornada (horas extras).

¿Quiénes están obligados a llevar este Registro de Control de Asistencia?

Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada deberá tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores (hora de entrada, salida y horas extras). La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas y los destacados al centro de trabajo por entidades de intermediación laboral y las empresas tercerizadoras.

¿Qué debe contener este Registro de Control de Asistencia?

El registro deberá contener como mínimo la siguiente información:

- Nombre, denominación o razón social del empleador.
- Número de Registro Único de Contribuyentes del empleador, (R.U.C.).
- Nombre y número del Documento Nacional de Identidad del trabajador (DNI).
- Fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo.
- Las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo, (horas extras).

¿Cuál es la manera de llevar este Registro de Control de Asistencia?

El Registro de Control de Asistencia puede ser llevado en soporte físico (libros, hojas en formato excel, cuadernos, etc.) o digital (sistemas mecanizados, electrónicas) en ambos casos se deberá adoptar las medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida.

¿El Registro de Control de Asistencia deberá ser autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo o legalizado notarialmente?

No, la norma no indica que este Registro de Control de Asistencia deba ser autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, ni legalizado por Notario Público.

¿El trabajador debe firmar el Registro de Control de Asistencia?

No, la norma no establece que el Registro de Control de Asistencia deba ser firmado por los trabajadores, sin embargo si existe obligación de los trabajadores de que personalmente registren su hora de ingreso, salida y horas extras.

¿Cuánto tiempo los empleadores deben conservar este Registro de Control de Asistencia?

Los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por 05 años después de ser generado el documento.

¿Quiénes pueden solicitar la entrega del Registro de Control de Asistencia?

El Registro de Control de Asistencia puede ser requerido por:

- La Autoridad Administrativa de Trabajo. (Inspectores, etc.).
- El Sindicato con respecto a los trabajadores que representa.
- A falta de sindicato, el representante de los trabajadores.
- El trabajador en relación a su propia asistencia.
- Toda Autoridad Pública que tenga atribución determinada por Ley.

¿Qué deben hacer los empleadores para facilitar el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo?

Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo.

PRACTICA DE DECLARACION DE IMPUESTO A LA RENTA ANUAL DE PERSONAS NATURALES

PÀSO I

Ingresar al portar sunat www.renta2015.com.pe



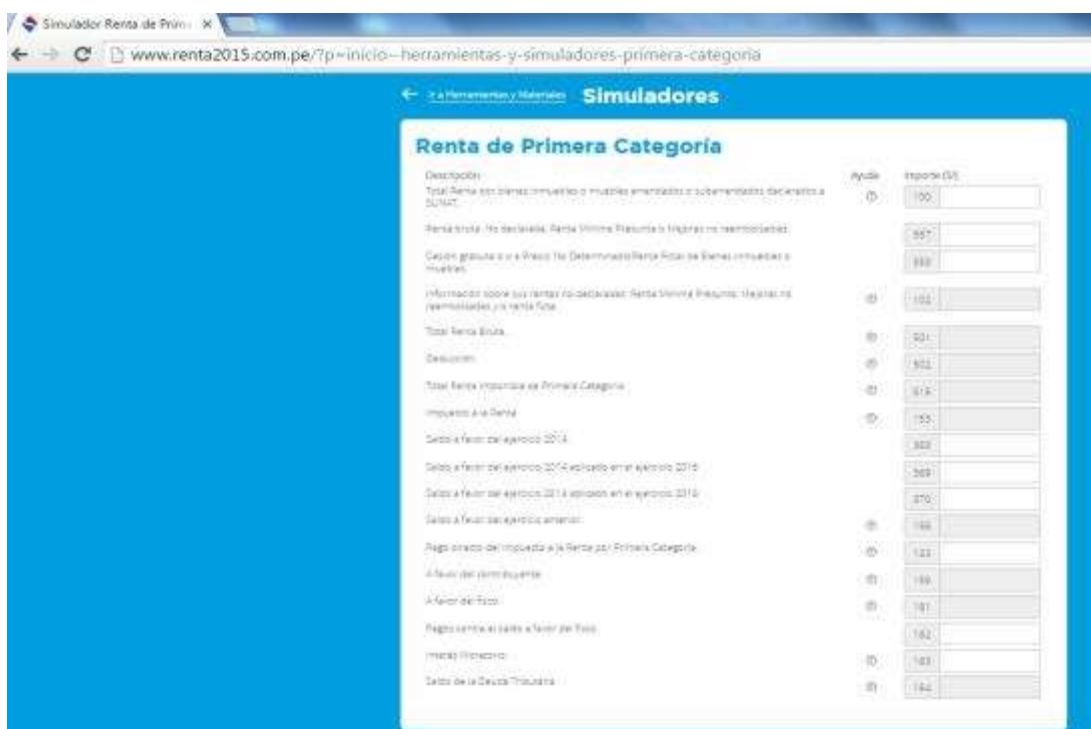
Una vez ingresada en la pagina web, de la Sunat, dirigimos a la ventana de HERRAMIENTAS Y SIMULADORES, una vez ingresado, optar por la Primera Opción para personas Naturales, Rentas de Primera Categoría



En este módulo Desarrollar el siguiente caso:

CASO I RENTA DE PRIMERA CATEGORIA

La señora Juanita, ha declarado en el periodo 2015 por concepto de arrendamientos de departamentos la suma de S/ 30,000.00, pero obvió un inmueble ocupado por su sobrino al cual no le cobra suma alguna, siendo el valor de autoevaluó de este inmueble de S/80,000. Calcular el importe del impuesto anual



IMPUESTO A LA RENTA SEGUNDA CATEGORIA

El 30 de junio de 2015, el Sr. Pablo Vargas por una necesidad de viaje se ve obligado a transferir un inmueble al Sr. Luis Pérez por un valor de US\$ 80,000 que fue adquirido en el año 2010 en US\$ 50,000. En este caso, se encuentra gravada con el Impuesto a la Renta, ya que la compra y venta se realizó con posterioridad al año 2004.

El impuesto se aplica sobre la renta neta obtenida que resulta de la diferencia entre el precio de venta, menos el valor de costo actualizado del inmueble (precio de compra mas factor de

corrección) .Al resultado se le resta una deducción del 20% y al saldo se le aplica un 6.25% de tasa del impuesto.

Asimismo están sin deducción de ningún costo, la ganancia por la venta de un inmueble que se haya obtenido por herencia, siempre que esta se produzca a partir del 1 de agosto de 2012, tanto en la adquisición como en la enajenación o venta.

The image shows a screenshot of a tax simulator interface. At the top, there is a navigation bar with a back arrow and the text 'Ir a Herramientas y Materiales Simuladores'. The main title is 'Renta Capital de Segunda Categoría'. Below this, there is a table with three columns: 'Descripción', 'Ayuda', and 'Importe (s/)'. The table lists various tax items and their corresponding amounts, with some values already entered in the 'Importe (s/)' column.

Descripción	Ayuda	Importe (s/)
Renta bruta total de Ganancia de Capital Enajenación de Valores Mobiliarios	?	350
Deducción	?	353
Total Renta Neta	?	354
Pérdidas de capital por enajenación de valores mobiliarios	?	355
Renta Neta de Fuente Extranjera por Enajenación de valores Mobiliarios		355
Total Renta Neta Imponible	?	356
Impuesto a la Renta	?	357
Saldo a favor del ejercicio anterior		358
Pago directo del Impuesto a la Renta por Segunda Categoría	?	358
Impuesto retenido sobre rentas de segunda categoría	?	359
A favor del contribuyente	?	360
A favor del fisco	?	362
Pagos contra el saldo a favor del fisco		363
Interés Moratorio	?	364
Saldo de la Deuda Tributaria	?	365

CASO 3 RENTA CUARTA Y QUINTA CATEGORIA

1. Miguel Torres presta servicio de asesoría, el emite sus recibos por honorarios a las empresas que lo contratan, mensualmente emite por un monto de S/. 4,500.
2. Adicionalmente es regidor municipal y ha recibido por concepto de dietas en el año 24,000
3. Trabaja en una empresa dependiente como contador y su sueldo mensual por medio tiempo es de S/ 1,500.00
¿Calcular el impuesto 4ta y 5ta categoría anual?

Renta de Trabajo, Cuarta y Quinta Categoría

Descripción	Ayuda	Importe (\$)
Renta Bruta obtenida por el ejercicio individual (Profesión, arte, ciencia u oficio)	?	107
Deducción	?	507
Renta Neta obtenida por el ejercicio individual	?	500
Otras Rentas de cuarta categoría	?	108
Total rentas de cuarta categoría	?	509
Total rentas de quinta categoría	?	111
Total rentas de cuarta y quinta categoría	?	510
Deducción de 7 UIT	?	511
Total Renta Neta de Cuarta y Quinta Categoría	?	512
Deducción por Impuesto a las Transacciones Financieras - (TF)	?	522
Deducción por Donaciones	?	519
Sub Total	?	513
Renta Neta de Fuente Extranjera		116
Total Renta Imponible de Trabajo y Fuente Extranjera	?	517
Impuesto a la Renta	?	120
Credito por Impuesto a la Renta de Fuente Extranjera	?	122
Sub - Total	?	158
Saldo a favor del ejercicio anterior		563
Saldo a favor del ejercicio 2014 aplicado en el ejercicio 2015		564
Saldo a favor del ejercicio 2014 aplicado en el ejercicio 2016		565
Saldo a favor del ejercicio anterior	?	125
Pago directo del Impuesto a la Renta por Rentas del Trabajo	?	127
Pago directo del Impuesto a la Renta de quinta categoría	?	128
Impuesto retenido sobre rentas de Cuarta Categoría	?	130
Impuesto retenido sobre rentas de Quinta categoría	?	131
A favor del contribuyente	?	141
A favor del fisco	?	142
Pago contra el saldo a favor del fisco	?	144
Interés Moratorio	?	145
Saldo de la Deuda Tributaria	?	146

SEMANA OCTAVA

IMPUESTO RENTA TERCERA CATEGORIA DESCANSO REMUNERADOS – VACACIONES

IMPUESTO RENTA TERCERA CATEGORIA

El Impuesto a la Renta de Tercera Categoría grava la renta obtenida por la realización de actividades empresariales que desarrollan las personas naturales y jurídicas. Generalmente estas rentas se producen por la participación conjunta de la inversión del capital y el trabajo.

De acuerdo con el artículo 28 de la Ley del Impuesto a la Renta son consideradas Rentas de Tercera Categoría las siguientes:

OPERACIONES GRAVADAS RENTA DE TERCERA

COMERCIO

a) Las derivadas del comercio, la industria o minería; de la explotación agropecuaria, forestal, pesquera o de otros recursos naturales; de la prestación de servicios comerciales, industriales o de índole similar, como transportes, comunicaciones, sanatorios, hoteles, depósitos, garajes, reparaciones, construcciones, bancos, financieras, seguros, fianzas y capitalización; y, en general, de cualquier otra actividad que constituya negocio habitual de compra o producción y venta, permuta o disposición de bienes

AGENTES MEDIADORES

b) Las derivadas de la actividad de los agentes mediadores de comercio, rematadores y martilleros y de cualquier otra actividad similar

NOTARIOS

c) Las que obtengan los Notarios

GANANCIAS DE CAPITAL OPERACIONES HABITUALES

d) Las ganancias de capital y los ingresos por operaciones habituales a que se refieren los artículos 2º y 4º de esta Ley, respectivamente.

PERSONAS JURÍDICAS

e) Las demás rentas que obtengan las personas jurídicas a que se refiere el Artículo 14º de esta Ley.

ASOCIACION O SOCIEDAD CIVIL

f) Las rentas obtenidas por el ejercicio en asociación o en sociedad civil de cualquier profesión, arte, ciencia u oficio

OTRAS RENTAS

g) Cualquier otra renta no incluida en las demás categorías

CESION DE BIENES

h) La derivada de la cesión de bienes muebles o inmuebles distintos de predios, cuya depreciación o amortización admite la presente Ley

INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR

i) Las rentas obtenidas por las Instituciones Educativas Particulares.

PATRIMONIO FIDEICOMETIDO

j) Las rentas generadas por los Patrimonios Fideicometidos de Sociedades Titulizadoras, los Fideicomisos bancarios y los Fondos de Inversión Empresarial, cuando provengan del desarrollo o ejecución de un negocio o empresa

- De acuerdo con lo dispuesto por el inciso d) del artículo 17 del Reglamento del Impuesto a la Renta las rentas previstas en el inciso a) del artículo 28 de la Ley a que se refiere el segundo párrafo del citado artículo 28, son aquéllas que se derivan de cualquier otra actividad que **constituya negocio habitual** de compra o producción y venta, permuta o disposición de bienes.
- De acuerdo con el inciso a) del artículo 17 del Reglamento del Impuesto a la Renta se considera agentes mediadores de comercio a los corredores de seguro y comisionistas mercantiles.

- El inciso b) del artículo 17 del Reglamento del Impuesto a Renta, establece que la renta que obtengan los notarios a que se refiere el inciso c) del Artículo 28 de la Ley será la que provenga de su actividad como tal.

DETERMINACIÓN DE LA RENTA BRUTA

La renta bruta está constituida por el conjunto de ingresos afectos al impuesto que se obtenga en el ejercicio gravable

Cuando tales ingresos provengan de la enajenación de bienes, la renta bruta estará dada por la diferencia existente entre el ingreso neto total proveniente de dichas operaciones y el costo computable de los bienes enajenados, siempre que dicho costo esté debidamente sustentado con comprobantes de pago.

No será deducible el costo computable sustentado con comprobantes de pago emitidos por contribuyentes que a la fecha de emisión del comprobante:

Tenga la condición de no habido, según publicación realizada por la Administración Tributaria, salvo que al 31 de diciembre del ejercicio en que se emitió el comprobante, el contribuyente haya cumplido con levantar tal condición.

La SUNAT les haya notificado la baja de su inscripción el RUC.

La obligación de sustentar el costo computable con comprobantes de pago no será aplicable en los siguientes casos:

Cuando el vendedor perciba rentas de la segunda categoría por la venta del bien;

Cuando de acuerdo con el Reglamento de Comprobantes de Pago no sea obligatoria su emisión;

o,
Cuando de conformidad con el artículo 37 de esta Ley del Impuesto a la Renta, se permita la sustentación del gasto con otros documentos, en cuyo caso el costo podrá ser sustentado con tales documentos.

Si se trata de bienes depreciables o amortizables, a efectos de la determinación del impuesto, el costo computable se disminuirá en el importe de las depreciaciones o amortizaciones que hubiera correspondido aplicar de acuerdo a lo dispuesto por la Ley del Impuesto a la Renta.

El ingreso neto total resultante de la enajenación de bienes se establecerá deduciendo del ingreso bruto las devoluciones, bonificaciones, descuentos y conceptos similares que respondan a las costumbres de la plaza.

El costo computable está definido en la norma como el costo de adquisición, costo de producción o construcción o valor de ingreso al patrimonio de los bienes.

DETERMINACIÓN DE LA RENTA NETA

La Renta Neta estará dada por la diferencia existente entre la Renta Bruta y los gastos deducibles hasta el límite máximo permitido por la Ley.

Tomar en cuenta que los gastos se pueden clasificar en dos tipos según la Ley del Impuesto a la Renta y su reglamento.

Gastos permitidos:

Se refiere a aquellos gastos necesarios para que la empresa pueda producir ganancias o mantener la actividad empresarial, siempre que cumplan ciertos criterios como:

Causalidad: consiste en la relación de necesidad entre los gastos incurridos y la generación de renta o el mantenimiento de la fuente de la actividad empresarial. El principio de causalidad debe tomar en cuenta criterios adicionales como que los gastos sean normales de acuerdo al rubro

del negocio y que sean razonables, es decir, que mantengan proporción con el volumen de las operaciones realizadas, entre otros.

Generalidad: debe evaluarse considerando situaciones comunes del personal, lo que no significa que se comprenda a la totalidad de trabajadores de la empresa, al deducir los gastos por beneficios sociales y retribuciones a favor de los trabajadores gastos y contribuciones destinados a prestar al personal servicios de salud, recreativos, culturales y educativos;

Gastos no sujetos a límite:

Serán deducibles sin un monto máximo, siempre que cumplan con los requisitos señalados líneas arriba u otros señalados en el Ley o el Reglamento. Como por ejemplo:

Primas de seguro, (37º -c; 21º-b)

Pérdidas extraordinarias, (37º -d)

Mermas y desmedros, (37º,f - 21º,c)

Gastos pre-operativos, (37º -g; 21º-d)

Provisiones y castigos, (37º,i - 21º,f)

Regalías, (Art. 11, Ley 28258)

El monto de la depreciación correspondiente al mayor valor atribuido como consecuencia de revaluación voluntaria de los activos con motivo de reorganización de empresas o sociedades o fuera de estos actos,(37º,f – 22º)

TASAS PARA LA DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO A LA RENTA ANUAL

Los contribuyentes que perciban rentas de tercera categoría se encuentran gravados con las siguientes tasas:

EJERCICIO	TASA APLICABLE
• Hasta el 2014	• 30%
• 2015-2016	• 28%
• 2017-2018	• 27%
• 2019 en adelante	• 26%

DESCANSOS REMUNERADOS

Los descansos remunerados son los períodos de tiempo (suspensión imperfecta de labores) durante el cual se suspende la prestación de servicios del trabajador, sin que exista la pérdida de su remuneración, es decir, cuando cesa las obligaciones de una de las partes (el trabajador) y se mantiene el de la otra (el empleador).

Al respecto, seguidamente desarrollamos las características de los diferentes tipos de descansos remunerados, como son:

- Descanso Semanal Obligatorio
- Descansos en Días Feriados
- Descanso Vacacional Anual
- Casos particulares.

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO

Trabajadores con Derecho

Todo trabajador tiene derecho como mínimo a veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo, siendo la remuneración por el día de descanso semanal obligatorio equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados.

Oportunidad del Descanso

El descanso semanal se otorgará preferentemente en día domingo. No obstante, cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos, respetando la debida

proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.

Trabajo realizado en el día de descanso

Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%.

Remuneración del día de descanso

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados.

Entendemos por remuneración ordinaria aquella que percibe el trabajador semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación. Es importante señalar que las remuneraciones complementarias variables o imprecisas no ingresan a la base de cálculo, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual según corresponda a la forma de pago.

Formas de pago de la remuneración:

a) Trabajadores remunerados semanalmente (obreros)

La remuneración por el día de descanso obligatorio de los trabajadores remunerados semanalmente, es equivalente a la de una (1) jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en dicho período.

b) Trabajadores que prestan servicios a destajo

La remuneración de los trabajadores que prestan servicios a destajo, es equivalente a la suma que resulte de dividir el salario semanal entre el número de días de trabajo efectivo.

c) Trabajadores remunerados quincenal o mensualmente (empleados)

En caso de inasistencia de los trabajadores remunerados por quincena o mensualmente, el descuento proporcional del día de descanso semanal se efectúa dividiendo la remuneración ordinaria percibida en el mes o quincena entre treinta (30) o quince (15) días, respectivamente.

El resultado es el valor-día. El descuento proporcional es igual a un treintavo o quinceavo de dicho valor, respectivamente.

Días computables para el descanso

Sólo se deben considerar los días efectivamente laborados por el trabajador. Por excepción, y sólo para efectos del pago del día de descanso semanal, también se consideran días efectivamente trabajados los siguientes:

- Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedades debidamente comprobadas, hasta que la Seguridad Social asuma la cobertura de tales contingencias;
- Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador (licencia con goce de haber);
- Los días de huelga siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,
- Los días que devenguen remuneraciones en los procedimientos de impugnación del despido.

Trabajadores excluidos

Por excepción, ni el descanso sustitutorio ni el pago por descanso semanal obligatorio omitido son exigibles en los siguientes casos:

- Trabajo realizado por miembros de una misma familia.
- Trabajadores que intervienen en labores exclusivamente de dirección o inspección.
- Trabajadores que realizan sus labores sin fiscalización superior inmediata.
- Trabajadores que perciban el 30% o más del importe de la tarifa de los servicios que cobra el establecimiento o negocio de su empleador

. DESCANSO EN DÍAS FERIADOS

Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en el artículo 6º del Decreto Legislativo N° 713, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico

A continuación, presentamos los días feriados contemplados en dicha norma:

FERIADOS	FECHA
Año Nuevo	1° de enero
Jueves y Viernes	Santo movibles

Día del Trabajo	1° de mayo
San Pedro y San Pablo	29 de junio
Fiestas Patrias	28 y 29 de julio
Santa Rosa de Lima	30 de agosto
Combate de Angamos	8 de octubre
Todos los Santos	1° de noviembre
Inmaculada Concepción	8 de diciembre
Navidad del Señor	25 de diciembre

Los feriados antes señalados se celebrarán en la fecha respectiva. Cualquier otro feriado no laborable de ámbito no nacional o gremial, se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha, aun cuando corresponda con el descanso del trabajador.

Remuneración del día feriado

Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo.

La remuneración por el día feriado de los trabajadores remunerados semanalmente es equivalente a la de una (1) jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. La excepción la constituye el día 1° de mayo, Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna.

Labor en día feriado sin descanso

El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

No se considera que se ha trabajado en feriado no laborable, cuando el turno de trabajo se inicie en día laborable y concluya en el feriado no laborable.

En consecuencia, se puede señalar que los feriados legales tienen las siguientes características 1 :

- Son días no laborables, pero remunerados.
- La remuneración se paga en forma directamente proporcional a los días laborados en la semana.
- Si el trabajador presta servicio ese día, tiene derecho al pago del feriado, más el trabajo realizado con una sobretasa de 100%.
- Si coincide alguno de los feriados con el día del descanso semanal, no hay pago doble (salvo en el caso del Día del Trabajo).

Día del Trabajo (1° de mayo)

En el caso del feriado no laborable correspondiente al Día del Trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo sin condición alguna, es decir, sin considerar los días efectivamente laborados.

Siempre que el Día del Trabajo (1 de Mayo) coincida con el día de descanso semanal obligatorio, se debe pagar al trabajador un día de remuneración por el citado feriado, con independencia de la remuneración por el día de descanso semanal. Éste será el único caso.

Por otro lado, si el trabajador es destajero, el pago por el Día del Trabajo será igual al salario promedio diario, que se calcula dividiendo entre treinta (30) la suma total de las remuneraciones percibidas durante los treinta (30) días consecutivos o no, previos al Primero de Mayo. Cuando el servidor no cuente con treinta (30) días computables de trabajo, el promedio se calcula desde su fecha de ingreso.

DESCANSO VACACIONAL ANUAL

Todo trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional remunerado, por cada año completo de servicios.

Requisitos para gozar del descanso

Para que un trabajador tenga derecho a treinta (30) días continuos de descanso vacacional por cada año completo de servicios, debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Jornada ordinaria mínima

Tiene derecho a descanso vacacional, el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas.

- Tener un año continuo de labor

El trabajador debe cumplir un (1) año completo de servicios. El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha en que el empleador determine, si compensa la fracción de servicio laborado hasta dicha oportunidad, por dozavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión.

- **Récord Vacacional**

Dentro del año de servicios, el trabajador debe cumplir con un determinado número de días efectivos de labor o no sobrepasar ciertos límites de inasistencias injustificadas, variando el requisito según los días que se labore semanalmente en la empresa:

- a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta (260) días en dicho período.
- b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco (5) días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez (210) días en dicho período.
- c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro (4) o tres (3) días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez (10) en dicho período.

Cómputo de los días efectivos de trabajo

Para efectos del récord vacacional, se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- a) La jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas.
- b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera sea el número de días laborados.
- c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro (4) o más en un (1) día.
- d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere sesenta (60) días dentro de cada año de servicios.
- e) El descanso previo y posterior al parto.
- f) El permiso sindical.
- g) Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- h) El período vacacional correspondiente al año anterior.
- i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

Cómputo Anual

El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente (por dozavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión).

Remuneración vacacional

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiere percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la Compensación por Tiempo de Servicios, con excepción de las remuneraciones periódicas (se refiere a las remuneraciones de periodicidad semestral), tal es el caso de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad; remuneraciones de periodicidad mayor a un semestre; remuneraciones de periodicidad menor a un semestre pero mayor a un mes, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

Casos especiales en el pago de la Remuneración Vacacional

En cuanto a los servicios prestados por determinados trabajadores, la remuneración vacacional adopta las siguientes particularidades:

- La remuneración vacacional de los comisionistas; se establece sobre la base del promedio de las comisiones percibidas por el trabajador en el último semestre.
- La remuneración vacacional de los agentes exclusivos de seguros; debe añadirse el promedio de las comisiones provenientes de la renovación de pólizas durante el semestre anterior al descanso vacacional.

- Para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciban remuneración principal mixta o imprecisa; se toma como base, el salario diario promedio durante las cuatro (4) semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional.

- En caso de trabajo discontinuo o de temporada; por su propia naturaleza, no procede el descanso físico sino el pago al trabajador de un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva.

Toda fracción se considerará por treintavos.

Oportunidad del pago de la remuneración vacacional

La remuneración vacacional debe ser abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Sin embargo, si durante el descanso, la remuneración del trabajador fuera incrementada, a su reingreso deberá abonársele el reintegro correspondiente.

Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones a ESSalud ni de la prima del Seguro de Vida, que deben ser canceladas en la fecha habitual.

Oportunidad del descanso vacacional

En principio, la oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo, decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.

Las vacaciones deberán ser otorgadas al trabajador, en el período anual sucesivo a aquél en que alcanzó el derecho al goce del descanso respectivo.

El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente, salvo que la incapacidad sobrevenga durante el período de vacaciones. Excepto el caso de incapacidad del trabajador, establecida la oportunidad del descanso vacacional, ésta se inicia aún cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo.

Registro

El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el Libro de Planillas, la fecha del descanso vacacional, y el pago de la remuneración correspondiente.

Casos Particulares

- Trabajadora Gestante

La trabajadora gestante tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencido el descanso post natal. Esta voluntad deberá comunicarla a su empleador con una anticipación no menor de quince (15) días calendario al inicio del goce vacacional 3 .

- Trabajador petionario de adopción

El trabajador petionario de adopción tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya

cumplido y aún pendiente de goce se inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia por adopción (30 días con goce de haber), siempre que haya gozado de la misma. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario al

inicio del goce vacacional 4 .

- Profesores de los centros educativos particulares

La oportunidad del descanso se regula por sus propias normas y sólo supletoriamente serán aplicadas las disposiciones propias del régimen laboral común. Las vacaciones de los educandos no suponen necesariamente las de los docentes.

Duración y continuidad del descanso

Tal como indicamos, la duración del descanso vacacional es de treinta (30) días continuos, sin embargo se permite fraccionar, acumular o reducir su goce:

- Fraccionamiento

El descanso vacacional debe ser disfrutado por el trabajador en forma ininterrumpida, salvo que solicite por escrito a su empleador su goce vacacional en períodos que no podrán ser inferiores a siete (7) días naturales.

En consecuencia, no tendrá efecto alguno aquellos acuerdos por los cuales se otorgan descansos por períodos menores a siete (7) días con cargo a futuras vacaciones.

Consideramos que éstas constituirán licencias con goce de haber.

- **Acumulación**

El trabajador puede convenir por escrito con su empleador, acumular hasta dos (2) descansos consecutivos, siempre que después de un (1) año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete (7) días naturales; los que son deducibles del total de días de descanso vacacional acumulados.

Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero se puede convenir acumular períodos vacacionales por dos (2) o más años.

- **Reducción**

El descanso vacacional puede reducirse de treinta (30) a quince (15) días, con la respectiva compensación de quince (15) días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.

Vacaciones no gozadas

Los trabajadores que no disfrutaron del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquirieron el derecho, percibirán tres (3) remuneraciones, computándose en la forma siguiente:

- a) Una (1) remuneración por el trabajo realizado en el mes del descanso vacacional.
- b) Una (1) remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado.
- c) Una indemnización equivalente a una (1) remuneración por no haber disfrutado del descanso vacacional.

Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

Debemos considerar que dicha indemnización no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional.

Esto tiene sentido por el hecho de que son ellos los que representan el control administrativo de la empresa.

En ningún caso, la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios.

Vacaciones Truncas

Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional.

Ahora bien, para que proceda el abono de récord trunco vacacional, el trabajador debe acreditar un (1) mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito, el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.

SEMANA NOVENA
IMPUESTO GENERAL A LAS VENTAS
PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

IMPUESTO GENERAL A LAS VENTAS

El IGV es un impuesto indirecto que grava determinadas operaciones económicas como
 La venta en el país de bienes muebles
 La prestación o utilización de servicios en el país
 Los contratos de construcción

La primera venta de inmuebles que realicen los constructores de los mismos
 La posterior venta del inmueble que realicen las empresas vinculadas con el constructor, cuando el inmueble haya sido adquirido directamente de éste o de empresas vinculadas económicamente con el mismo
 En general, en este impuesto quien soporta la carga económica no es el vendedor de bienes o prestador de los servicios, sino el comprador, usuario o consumidor final.

El obligado al pago ante el Estado es quien realiza la operación de venta de bienes o servicios afectos al impuesto.

SUJETOS OBLIGADOS

Se encuentran sujetos a este impuesto como contribuyentes, las personas naturales y jurídicas, entre otros que:

- Venden en el Perú bienes afectos, en cualquier etapa del ciclo de producción y distribución;
- Prestan en el Perú servicios afectos;
- Utilizan en el país servicios prestados por no domiciliados;
- Ejecutan contratos de construcción afectos;
- Efectúan ventas afectas de bienes inmuebles;
- Importan bienes afectos. Si se importan intangibles se considera sujeto del impuesto al adquirente.

NACIMIENTO DE LA OBLIGACION TRIBUTARIA



APLICACIÓN Y CALCULO DEL IGV

Se determina mensualmente deduciendo el crédito fiscal generado por las compras del mes.

El Impuesto a pagar se determina mensualmente deduciendo del Impuesto Bruto de cada período el crédito fiscal correspondiente; salvo los casos de la utilización de servicios en el país prestados por sujetos no domiciliados y de la importación de bienes, en los cuales el Impuesto a pagar es el Impuesto Bruto.

El Impuesto Bruto correspondiente a cada operación gravada es el monto resultante de aplicar la tasa del Impuesto sobre la base imponible, es decir el monto afecto de la operación.

BASE IMPONIBLE

La base imponible está constituida por:

- El valor de venta, en el caso de venta de los bienes.
- El total de la retribución, en la prestación o utilización de servicios.
- El valor de construcción, en los contratos de construcción.
- El ingreso percibido en la venta de inmuebles, con exclusión del valor del terreno.
- En las importaciones, el valor en aduana, determinado con arreglo a la legislación pertinente, más los derechos e impuestos que afectan la importación, con excepción del IGV

TASA DEL IMPUESTO

18% (16 % + 2% de Impuesto de Promoción Municipal)

Tasa aplicable desde el 01.03.2011.

CREDITO FISCAL

Es el monto pagado por los bienes y servicios empleados para producir un bien o prestar un servicio gravado

Es el importe del IGV consignado separadamente en el comprobante de pago que sustenta la adquisición de bienes, servicios y contratos de construcción o el pagado en la importación del bien. Este importe se deduce cada mes del impuesto bruto sobre las ventas, y la diferencia constituye el impuesto a pagar cada mes. Para que estas adquisiciones otorguen el derecho a deducir como crédito fiscal el IGV asumido, deben ser permitidas como gasto o costo de la empresa, de acuerdo a la legislación del Impuesto a la Renta y se deben destinar a operaciones gravadas con el IGV.

Sólo otorgan derecho a crédito fiscal las adquisiciones de bienes, las prestaciones o utilidades de servicios, contratos de construcción o importaciones que reúnan los siguientes requisitos:

Requisitos Sustanciales:

Que sean permitidos como gasto o costo de la empresa, de acuerdo a la legislación del Impuesto a la Renta,

Que se destinen a operaciones por las que se deba pagar el Impuesto.

Requisitos Formales:

Que el impuesto esté consignado por separado en el comprobante de pago que acredite la compra del bien, el servicio afecto, el contrato de construcción o, de ser el caso, en la nota de débito, o en la copia autenticada por el Agente de Aduanas o por el fedatario de la Aduana de

los documentos emitidos por la SUNAT, que acrediten el pago del impuesto en la importación de bienes.

Que en los comprobantes de pago o documentos se consignen el nombre y número del RUC del emisor, y este haya estado habilitado para emitirlos en la fecha de su emisión.

Que los comprobantes de pago, notas de débito, o los documentos emitidos por la SUNAT, hayan sido anotados en cualquier momento por el obligado al impuesto en su Registro de Compras. El mencionado Registro deberá estar legalizado antes de su uso y reunir los requisitos previstos en el Reglamento.

DECLARACION Y PAGO

El IGV se declara mensualmente por Internet en la página www.sunat.gob.pe sea con la Declaración Simplificada o con el PDT N° 621, según corresponda. El pago mensual se puede hacer por Internet y también en la red bancaria.

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

DISTRIBUCION DE UTILIDADES

1. INTRODUCCIÓN

Como es costumbre durante todos los años, la repartición de las utilidades dentro de la empresa es una de las obligaciones del empleador que más atención despierta entre todos los trabajadores –al menos en aquellos que se encuentran dentro de empresas obligadas a ello – toda vez que se trata de un ingreso adicional para cada uno de éstos en atención a su derecho a participar en las ganancias de la empresa a la cual dedican la mayor parte de su fuerza laboral.

En esta oportunidad, y considerando que nos encontramos próximos a la fecha de inicio de dicha repartición, procedemos con publicar un informe en el cual detallamos los aspectos más importante (forma de cálculo, conceptos a incluir, período computable, sanción por su pago extemporáneo, entre otros) a tomar en cuenta al momento de dar cumplimiento a dicha obligación.

2. CONTENIDO DEL DERECHO

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 892, ley que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, los trabajadores de las empresas que cuenten **con más de veinte (20) trabajadores** participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes del pago del Impuesto a la Renta.

Para establecer si una empresa tiene más de ese número de trabajadores, se sumará el número de trabajadores que hubieran laborado para ella en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre doce (12). Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados por la empresa, se tomará en consideración el número mayor.

Si el número resultante incluyera una fracción se aplicará el redondeo a la unidad superior, siempre y cuando dicha fracción sea igual o mayor a 0.5.

3. BENEFICIARIOS

Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades contempladas por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida participarán en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada.

Para estos efectos se consideran trabajadores a aquéllos que hubieran sido contratados directamente por la empresa, ya sea mediante contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial.

4. PORCENTAJES A DISTRIBUIR

En principio, la participación en las utilidades se calculará sobre el saldo de la renta imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta.

De conformidad con el artículo 1° del Decreto Supremo N° 003-2006-TR (14.03.2006) se precisa que el saldo de la renta imponible a que se refiere este artículo es aquel que se obtiene luego de compensar la pérdida de ejercicios anteriores con la renta neta determinada en el ejercicio, sin que ésta incluya la deducción de la participación de los trabajadores en las utilidades.

Ahora bien, el Decreto Legislativo N° 892 antes citado establece que las siguientes empresas procederán con efectuar el reparto de sus utilidades en función de los siguientes porcentajes:

Empresas Pesqueras	10%
Empresas de Telecomunicaciones	10%
Empresas Industriales	10%
Empresas Mineras	8%
Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes	8%
Empresas que realizan otras actividades	5%

El porcentaje que le corresponde a cada empresa se distribuirá en la forma siguiente:

50%	Será distribuido EN FUNCIÓN A LOS DÍAS LABORADOS por cada trabajador, entendiéndose como tal los días real y efectivamente trabajados	50%	Se distribuirá EN PROPORCIÓN A LAS REMUNERACIONES de cada trabajador.
A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador.		A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.	

Ahora bien, a continuación, una serie de precisiones previstas por el Reglamento de la Ley que prevé la participación de utilidades (Decreto Supremo N° 009-98-TR):

- Para determinar la actividad que realizan las empresas obligadas a distribuir utilidades, se tomará en cuenta la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas, Revisión 3, salvo ley expresa en contrario.
- En caso que la empresa desarrolle más de una actividad de las señaladas al inicio, se considerará la actividad principal, entendiéndose por ésta a la que generó mayores ingresos brutos en el respectivo ejercicio.

5. REMUNERACIÓN COMPUTABLE

Los conceptos que se tomarán en cuenta para efectos del cálculo de la participación de utilidades son los siguientes:

- Remuneración básica
- Asignación familiar
- Horas extras
- Comisiones
- Compensación por trabajo en días de descanso y feriados
- Remuneración vacacional
- Vacaciones truncas
- Gratificaciones
- Licencia con goce de haber
- Subsidios por accidente de trabajo o enfermedad profesional

Por el contrario, estos conceptos no serán tomados en cuenta para realizar el cálculo de dicha distribución:

- Condiciones de trabajo
- Subsidios por maternidad, accidente o enfermedad común
- Bonificación extraordinaria del 9% (Ley N° 29351)
- Vales de consumo
- Asignación por educación
- Gratificaciones extraordinarias
- Indemnización por vacaciones no gozadas

CONCEPTOS COMPUTABLES	CONCEPTOS NO COMPUTABLES
<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración básica • Asignación familiar • Horas extras • Comisiones • Compensación por trabajo en días de descanso y feriados • Remuneración vacacional • Vacaciones trancas • Gratificaciones • Licencia con goce de haber • Subsidios por accidente de trabajo o enfermedad profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Subsidios por maternidad, accidente o enfermedad común • Bonificación extraordinaria del 9% • Vales de consumo • Asignación por educación • Gratificaciones extraordinarias • Indemnización por vacaciones no gozadas

6. PERÍODO COMPUTABLE

El período computable comprende los días laborados. Se entenderá por días laborados, a aquéllos en los cuales el trabajador cumpla efectivamente la jornada ordinaria de la empresa, así como las ausencias que deben ser consideradas como asistencias para todo efecto, por mandato legal expreso.

Con respecto a esto último, cabe precisar que de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (20.08.2011), participarán en el reparto de las utilidades en igualdad de condiciones, los trabajadores que hayan sufrido accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y que haya dado lugar a descanso médico, debidamente acreditado, al amparo y bajo los parámetros de la norma de seguridad y salud en el trabajo.

Ahora bien, tratándose de trabajadores que laboran a tiempo parcial, se sumará el número de horas laboradas de acuerdo a su jornada, hasta completar la jornada ordinaria de la empresa.

En el caso del personal no sujeto al cumplimiento de un horario o a control de ingreso y salida, no será de aplicación lo anterior, debiendo considerarse como días efectivos de trabajo, todos los laborables en la empresa, salvo prueba en contrario.

7. MONTO MÁXIMO QUE PUEDE PERCIBIR UN TRABAJADOR

La participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a dieciocho (18) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.

18 REMUNERACIONES	Como monto máximo que puede percibir un trabajador por concepto de utilidades
------------------------------	--

DECIMA SEMANA
TRIBUTOS MUNICIPALES
COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

TRIBUTOS MUNICIPALES

IMPUESTO PREDIAL

¿Qué es el Impuesto Predial?

Es el Impuesto cuya recaudación, administración y fiscalización corresponde a la Municipalidad Distrital donde se ubica el predio. La Municipalidad Metropolitana de Lima es la encargada de la recaudación, administración y fiscalización del Impuesto Predial de los inmuebles ubicados en el Cercado de Lima. Este tributo grava el valor de los predios urbanos y rústicos en base a su autovalúo. El autovalúo se obtiene aplicando los aranceles y precios unitarios de construcción que formula el Consejo Nacional de Tasaciones y aprueba el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento todos los años.

¿Quién Paga el impuesto Predial?

Son contribuyentes de este impuesto: Las personas naturales o jurídicas que al 1° de enero de cada año resultan propietarios de los predios gravados. En caso de transferir el predio, el comprador asumirá la condición de contribuyente a partir del 1° de enero del año siguiente de producida la transferencia. En caso de condóminos o copropietarios, ellos están en la obligación de comunicar a la Municipalidad de su distrito la parte proporcional del predio que les corresponde (% de propiedad); sin embargo, la Municipalidad puede exigir a cualquiera de ellos el pago total del Impuesto. En los casos en que la existencia del propietario no pueda ser determinada, se encuentran obligados al pago (en calidad de responsables) los poseedores o tenedores de los predios.

¿Cómo se calcula el Impuesto Predial?

El impuesto se calcula aplicando al valor de autovalúo, del total de los predios del contribuyente ubicados en cada distrito, según escala progresiva acumulativa aplicada por la municipalidad. Ejemplo Tramo de autovalúo Alícuota

Hasta 15 UIT 0.2%

Más de 15 UIT y hasta 60 UIT 0.6%

Más de 60 UIT 1.0%.

¿Dónde y Cómo presento la declaración jurada?

La declaración jurada debe ser presentada en la Administración Tributaria de la Municipalidad Distrital donde se ubique el predio.

Requisitos de la declaración jurada de inscripción:

- Exhibición y copia del documento de identidad del propietario o de su representante, de ser el caso.
- Exhibición del último recibo de luz, agua o teléfono del domicilio del actual propietario.
- En caso de representación deberá presentar poder específico en documento público o privado con firma legalizada ante notario o certificada por Fedatario del SAT.
- Exhibición y copia del documento sustentatorio de la adquisición:
 - a) Compra: Minuta o transferencia.
 - b) Donación: Escritura pública de donación.

- c) Herencia: Partida de defunción, declaratoria de herederos, sentencia o escritura pública que señala la división y partición de los bienes.
- d) Remate: Acta judicial, resolución administrativa.
- e) Permuta: Contrato de permuta.
- f) Fusión: Copia literal de la inscripción en Registros Públicos.
- g) En los demás casos, documento que acredite la propiedad o posesión. Asimismo, si transfiere o vende un inmueble del Cercado de Lima, debe realizar su Declaración Jurada de Descargo ante el SAT comunicando la transferencia. El plazo vence el último día hábil del mes siguiente de producida la transferencia. De esta manera el SAT no emitirá más documentos a su nombre por deuda de años posteriores a la transferencia por ese inmueble. Asimismo, está obligado al pago total del Impuesto Predial del año en que se transfiere el inmueble.

IMPUESTO VEHICULAR

¿Qué es el Impuesto Vehicular?

El Impuesto al Patrimonio Vehicular, de periodicidad anual, grava la propiedad de los vehículos, automóviles, camionetas, station wagons, camiones, bus y ómnibus.

¿Cuántos años se paga el impuesto Vehicular?

Debe ser pagado durante 3 años, contados a partir del año siguiente al que se realizó la primera inscripción en el Registro de Propiedad Vehicular.

¿Quién paga el impuesto vehicular?

Está obligado al pago el propietario del vehículo al 1 de enero de cada año, en el que el vehículo deba tributar.

¿Cuál es la tasa del impuesto vehicular?

La tasa del impuesto es el 1% de la base imponible.

En ningún caso, el monto a pagar será inferior al 1.5% de la UIT vigente al 1 de enero del año al que corresponde el impuesto.

La base imponible del impuesto está constituida por el valor original de adquisición, importación o de ingreso al patrimonio, el que en ningún caso será menor a la tabla referencial que anualmente aprueba el Ministerio de Economía y Finanzas, considerando un valor de ajuste por antigüedad del vehículo.

¿Cuánto tiempo tiene el propietario para declarar el vehículo?

Si adquiere un vehículo nuevo (del año, de concesionaria) tiene 30 días calendario posterior a la fecha de adquisición para declararlo.

De tratarse de transferencia de vehículo usado (segundo propietario, CETICOS) tiene hasta el último día hábil de febrero del año siguiente a la adquisición.

De no realizar esta declaración, se le generará una multa por declarar fuera de plazo.

¿Qué requisitos debe presentar el propietario para declarar el vehículo?

- Deberá presentar original y copia de:

- Documento de Identidad.
- Documento que acredite la propiedad del vehículo: contrato compra venta legalizado, factura, boleta, póliza de importación, resolución de remate, etc.
- Tarjeta de Propiedad.
- Recibo de luz, agua o teléfono donde figure su dirección actual.

En el caso que el contribuyente no pueda acercarse a realizar el trámite lo podrá realizar una tercera persona, quien deberá presentar, además:

De ser persona natural a quien representa:

- Carta poder legalizada.
- Documento de identidad de quien viene a hacer el trámite
- De ser persona jurídica a quien representa:
- Carta poder legalizada
- Documento de Identidad de quién viene a hacer el trámite.
- Ficha literal de Registros Públicos o ficha RUC actualizada.

IMPUESTO DE ALCABALA

El Impuesto de Alcabala es un impuesto que grava las transferencias de propiedad de bienes inmuebles urbanos o rústicos a título oneroso o gratuito, cualquiera sea su forma o modalidad, inclusive las ventas con reserva de dominio.

Están obligados al pago del impuesto a alcabala todo sujeto que tenga calidad de contribuyente, el comprador o adquirente del inmueble.

¿A partir de cuando se debe pagar el impuesto?

El pago del impuesto debe realizarse hasta el último día hábil del mes calendario siguiente a la fecha de efectuada la transferencia.

¿Sobre qué se calcula el impuesto de Alcabala?

La base imponible del impuesto es el valor de transferencia, el cual no podrá ser menor al valor de autovalúo del predio correspondiente al ejercicio en que se produce la transferencia ajustado por el Índice de Precios al por Mayor (IPM) para Lima Metropolitana que determina el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

El ajuste es aplicable a las transferencias que se realicen a partir del 01 de febrero de cada año y para su determinación, se tomará en cuenta el índice acumulado del ejercicio, hasta el mes precedente a la fecha que se produzca la transferencia.

¿Cómo se calcula el impuesto de Alcabala?

El impuesto se calcula aplicando a la base imponible una tasa del 3%, siendo de cargo exclusivo del comprador, sin admitir pacto en contrario. No está afecto al Impuesto de Alcabala, el tramo comprendido por las primeras 10 UIT del valor del inmueble.

¿Cuáles son las formas de pago del impuesto?

El pago se efectuará al contado, sin que para ello sea relevante la forma de pago del precio de venta del bien materia del Impuesto, acordada por las partes.

¿Cuándo se debe Declarar?

La declaración jurada debe presentarse hasta el último día hábil del mes siguiente de producidos los hechos.

¿Quiénes están infectos al pago del impuesto?

No pagan el impuesto:

- La primera venta de inmuebles que realizan las empresas constructoras, salvo en la parte correspondiente al valor del terreno.
- Los anticipos de legítima.
- Las transferencias que se produzcan por causa de muerte.
- La resolución del contrato de transferencia que se produzca antes de la cancelación del precio.
- Las transferencias de aeronaves y naves.
- Las transferencias de derechos sobre inmuebles que no conlleven la transmisión de propiedad.
- Las transferencias producidas por la división y partición de la masa hereditaria, de gananciales o de condóminos originarios.
- Las transferencias de alícuotas entre herederos o de condóminos originarios.
- Las transferencias realizadas a favor del Gobierno Central, las regiones y las Municipalidades.
- Las transferencias realizadas a favor de los Gobiernos Extranjeros y organismos internacionales.
- Las transferencias realizadas a favor de las entidades religiosas.
- Transferencias realizadas a favor del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.
- Las transferencias realizadas a favor de las Universidades y centros educativos, conforme a la Constitución.

JUEGOS Y ESPECTÁCULOS NO DEPORTIVOS - INFORMACIÓN

El Impuesto a los Juegos grava la realización de actividades relacionadas con los juegos, tales como loterías, bingos y rifas, así como la obtención de premios en juegos de azar. El impuesto no se aplica a las actividades gravadas con el Impuesto a las Apuestas.

La empresa o institución que realiza las actividades antes mencionadas está obligada al pago del impuesto. También las empresas o personas organizadoras actuarán como agentes de retención del impuesto que recaiga sobre las apuestas. Esto ocurre respecto de las personas favorecidas con loterías, quienes siendo contribuyentes del impuesto sobre los premios obtenidos, deben aceptar la retención que realice la entidad organizadora del juego de lotería.

El administrador y recaudador del impuesto es la Municipalidad Provincial para el caso de juegos de loterías, en cuya jurisdicción se encuentre ubicada la sede social de las empresas organizadoras. Para el caso de los juegos de bingo, rifas y sorteos, será la Municipalidad Distrital en cuya jurisdicción se realice la actividad gravada o se instalen los juegos.

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

Base legal

- Decreto Supremo N° 001-97-TR (01/03/1997), Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).
- Decreto Supremo N° 004-97-TR (15/04/1997), Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.
- Ley N° 28461 (11/01/2005) Ley que permite el uso del 80% de la CTS para la adquisición de vivienda o terreno.

- Decreto Supremo N° 009-2005-VIVIENDA (07/05/2005), Reglamento de la Ley sobre uso de CTS.
- Ley N° 29352 (01/05/2009) Ley sobre libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la CTS.

Introducción

La compensación por tiempo de servicios, en adelante CTS, es un beneficio social de carácter económico a favor del trabajador, su objetivo es atender las contingencias que el cese en el trabajo pueda originar al trabajador y su familia.

Trabajadores con derecho a CTS

Los trabajadores que tienen derecho al beneficio de CTS son los que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan por lo menos una jornada mínima de cuatro horas diarias en promedio.

El derecho a percibir la CTS se configura una vez transcurrido un mes de prestación efectiva de labores, cumplido este requisito toda fracción se computará por treintavos.

Casos especiales

Trabajadores a tiempo parcial

El requisito de cuatro horas diarias, se considerará cumplido, cuando la jornada del trabajador dividida entre 5 ó 6 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro horas diarias. En el caso de jornadas menores a 5 días será necesario que el trabajador labore 20 horas a la semana como mínimo para que pueda acceder al beneficio de CTS.

Trabajadores con remuneración integral

Los trabajadores que hayan celebrado un convenio de remuneración integral anual con sus empleadores para recibir que incluya el beneficio de la CTS, no se les depositará semestralmente la CTS, por encontrarse incluida en su remuneración integral.

-Socios trabajadores de cooperativas

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores también tienen derecho a percibir la CTS.

D.S. N° 004-98-TR y Ley N° 27626

Trabajadores excluidos

No tienen derecho a percibir CTS los trabajadores que perciban el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. No se considera tarifa la remuneración de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo.

Trabajadores que Sí tienen derecho a CTS	Trabajadores que No tienen derecho a CTS
Trabajadores con jornada mayor o igual a 4 horas diarias	Trabajadores con jornada menor a 4 horas diarias
Empleados	Practicantes
Obreros	pasantes
Trabajadores con contrato a plazo fijo y a plazo indeterminado	Jóvenes comprendidos en modalidad formativa
Trabajadores y socios trabajadores de cooperativas	Trabajadores que perciben 30% ó más de la tarifa
Trabajadores de pequeña empresa	Trabajadores de micro empresa
Trabajadores de sociedades civiles	Servidores CAS
Trabajadores de empresas autogestionarias	
Trabajadores extranjeros	
Trabajadores en periodo de prueba	
Trabajadores de dirección y de confianza	
Trabajadores del hogar	
Trabajadores que perciben una remuneración integral	

Remuneraciones computables para CTS

La remuneración computable está comprendida por la remuneración básica y todas las cantidades que el trabajador perciba regularmente, sea en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada por el empleador.

Todo incremento de remuneraciones que importe el abono de algún reintegro de CTS, debe depositarse sin intereses dentro de los quince días naturales posteriores a la fecha de publicación de la disposición gubernamental, o de la firma de la convención colectiva, o de la notificación del laudo arbitral, o de la fecha en que se hizo efectiva la decisión unilateral del empleador o de cualquier otra forma de conclusión de la negociación colectiva que señale la ley según corresponda.

i) Remuneración regular

Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar por incrementos u otros motivos. Por excepción, tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres veces en cada periodo de seis meses para efectos de los depósitos semestrales.

ii) Remuneración variable

La incorporación de las remuneraciones variables o imprecisas a la remuneración computable, se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis meses.

iii) Remuneración periódica

Las remuneraciones periódicas también se incorporan a la remuneración computable. Así: las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluyen en este concepto las gratificaciones de fiestas patrias y de navidad. Las remuneraciones que se abonen por un periodo mayor se incorporan a razón de un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las remuneraciones que se abonan en periodos superiores a dos años no son computables.

Remuneraciones no computables para CTS

No se considera remuneraciones computables las señaladas en el artículo 19 y 20 de la ley de CTS que están detalladas en el cuadro siguiente:

Sí son computables para cálculo de CTS	No son computables para el cálculo de CTS
Remuneración básica	Prestaciones alimentarias de suministro indirecto
Comisiones o destajo	Asignación por educación
Alimentación principal	Asignación por fallecimiento de familiar
Remuneración en especie	Bonificación por cumpleaños
Alimentación en dinero	Bonificación por matrimonio
Prestaciones alimentarias de suministro directo	Bonificación por nacimiento de hijos
Remuneración vacacional	Bonificación por cierre de pliego
Remuneración por trabajo en días de descanso y feriados	Bonificación extraordinaria según ley 29351
Compensación por trabajo en días de descanso y feriados	Bonificaciones que se otorguen por convenio colectivo en fechas especiales,
Gratificaciones de julio y diciembre	Bonificación de 10.23% AFP
Otras gratificaciones regulares	Otras bonificaciones otorgadas de forma extraordinaria y por única vez.
Pago de Horas extras	Remuneración por vacaciones trabajadas
Sobretasa por horario nocturno	Record trunco vacacional
Movilidades de libre disponibilidad.	Gratificaciones truncas
Remuneración por hora de lactancia	Gratificaciones extraordinarias
Asignación familiar	La canasta de Navidad o similares
Bonificación por 30 años de servicios	Refrigerio o comida que no constituye alimentación principal
Bonificación por tiempo de servicios	El costo o valor de las condiciones de trabajo
Bonificación por riesgo de caja	El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo
Bonificación por producción	Bienes que la empresa produce y entrega a sus trabajadores
Bonificación por altura, turno u otra condición especial	Viáticos
Premios o bonificaciones por ventas	Vestuario
Bonificaciones otorgadas con carácter regular	Gastos de representación
Incremento 3% AFP	Sumas de dinero o bienes que no son de libre disposición
Incremento 3,3% SNP	Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa
Licencia con goce de haber	Pensiones de jubilación o cesantía, e invalidez
Tributos a cargo del trabajador asumidos por el empleador	Recargo al consumo
Seguro de vida obligatorio	Subsidios
	Subvención económica
	Incentivo por cese del trabajador
	Indemnización por despido arbitrario
	Indemnización por hostilidad
	Indemnización por no reincorporar a un trabajador cesado por cese colectivo

Tiempo de servicios computable para la CTS

Son computables para la CTS los días de trabajo efectivo. Los días que no son computables se deducirán a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

- a) Los días que se consideran computables para el cálculo de las CTS son:
- Los días laborados normalmente
 - Los días del periodo de prueba
 - Los días de capacitación del personal
 - los sábados laborados medio día
 - Días trabajados en el extranjero, cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú
 - Los días de vacaciones
 - Los días de descanso semanal obligatorio
 - Los días de descanso de jornadas atípicas
 - Los días feriados
 - Los días no laborables
 - Los días de descanso pre y pos natal
 - Los días de descanso por enfermedad o accidente (hasta 60 días)
 - Los días de huelga
 - Los días de licencia sindical (hasta 30 días) D.S. N° 010-2003-TR, D.S. N° 011-92-TR.
 - Días de inasistencia por cierre de local por infracción tributaria
 - Días no laborados por despido nulo declarado posteriormente nulo.
 - Los días no laborados por suspensión en caso fortuito o fuerza mayor, que luego hayan sido observados por la Autoridad de Trabajo
 - Los días otorgado el trabajador para hacer su descargo en caso de pre aviso de despido en que se disponga no laborar.
 - Los días de licencia por paternidad
 - Los días de licencia por adopción
 - Otros supuestos de licencia con goce de haber
- b) Los días que no son computables para el cálculo de la CTS
- Licencia sin goce de remuneraciones
 - La suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor.
 - La suspensión del trabajador por medida disciplinaria
 - Inasistencias injustificadas
 - Los días de huelga declarada ilegal o improcedente

Oportunidad del depósito

El depósito de la CTS se debe realizar en forma semestral en la institución elegida por el trabajador en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, por los meses completos que haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos.

Si al momento del cálculo, el trabajador cuenta con menos de un mes laborado, dicho tiempo no se toma en cuenta para ese periodo, sino que se computaría para el siguiente periodo.

Estos depósitos debes efectuarse dentro de los 15 primeros días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. En caso que el último día sea inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

El trabajador puede disponer libremente y en cualquier momento el traslado del monto acumulado de su compensación por tiempo de servicios e intereses de uno a otro depositario, notificando de tal decisión a su empleador.

Si el trabajador no comunica al empleador el depositario elegido, éste efectuara el depósito en cualquiera de las entidades financieras, bancarias, cooperativas de ahorro y crédito, mutuales,

cajas municipales de ahorro y crédito, haciéndolo bajo modalidad de depósitos a plazo fijo por el periodo más largo permitido. Este depósito se identificará bajo la denominación Depósito Compensación por Tiempo de Servicios N° ..., o Depósito CTS N°...

Intangibilidad de la CTS

Los depósitos de la CTS, incluido sus intereses son intangibles e inembargables salvo por alimentos hasta un 50%. Su abono solo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive.

Libre disponibilidad

Los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios - CTS, pueden disponer libremente del ciento por ciento (100%) de los depósitos por CTS del exceso de 04 remuneraciones las cuales tendrán como referencia la última remuneración percibida.

Pago de CTS cuando cesó el trabajador

Cuando cese el trabajador, la CTS que se devengue por un periodo menor a un semestre se debe pagar directamente al trabajador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese

Asimismo, el empleador debe entregar al trabajador la certificación que acredite el término de la relación laboral, dentro de las 48 horas de producido el cese. Ante la negativa injustificada, la demora del empleador, el abandono de la empresa por parte de sus titulares, o cualquier otro caso o en que se acredite la imposibilidad del otorgamiento de la certificación del cese del trabajador, éste podrá solicitar la verificación del cese, en el término de 48 horas de sucedido éste, ante la Autoridad de Trabajo. Acreditado tal cese, la Autoridad Inspectiva de Trabajo extenderá tal certificación a fin de permitir al trabajador el retiro de sus beneficios sociales.

Pago de CTS cuando fallece el trabajador

El empleador deberá entregar el importe de la CTS que hubiera tenido que pagar directamente al trabajador, dentro de las 48 horas de haber tomado conocimiento del deceso.

El cónyuge o conviviente que acredite su condición de tal, podrá solicitar al depositario la entrega del 50% de la CTS, ésta le debe ser entregada sin dilación ni responsabilidad alguna, salvo que el trabajador hubiese comunicado al empleador la separación de patrimonios. El 50% restante el depositario lo mantendrá en custodia hasta la presentación del testamento o la declaratoria de herederos.

Afectaciones a la CTS

La CTS es un beneficio que por su naturaleza no está afectada a las contribuciones ni aportaciones sociales

Regímenes especiales

a) Construcción civil

Los trabajadores obreros de construcción civil tienen derecho a recibir una compensación por tiempo de servicios equivalente al 15% del total de jornales básicos percibidos durante la prestación de servicios para un mismo empleador, los que se realizarán sólo en base a los días efectivamente trabajados. (D.S. N° 012-DT)

Este pago de 15% está integrado por un 12% que corresponde efectivamente a la Compensación por Tiempo de Servicios, y el 3% restante se paga en sustitución de la participación de las utilidades.

Por R.S.D.450-90-2SD-NEC, se estableció que el cálculo de la CTS se determina en función al último jornal vigente a la fecha del cese del trabajador

El empleador debe entregar la CTS al trabajador dentro de la 48 horas luego de extinguido el contrato de trabajo.

Las remuneraciones computables serán los jornales básicos más el valor simple del valor de las horas extras realizadas, es decir sin la sobretasa aplicada. También son computables los periodos de descanso médico del trabajador, hasta un máximo de 60 días al año.

No se incluyen para el cálculo de CTS los siguientes conceptos:

- El valor de la sobretasa por hora extra trabajada R.M. 480 (20/03/64)
- Remuneración dominical, pues sólo se consideran los días efectivamente laborados. D.S. del 23/10/1942
- La bonificación Unificada de Construcción (BUC) R.S.D. 193-91-ISD-NEC (21/06/91)
- Bonificación por altura R.M. 480 (20/03/64)
- Asignación por movilidad R.D. 77-87-DR-LIM (08/07/87)

Los empleadores de trabajadores de construcción civil deben presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo una carta fianza para garantizar el abono de la CTS, cuando las obras lleguen a las 2/3 partes de su totalidad.

Excepciones:

Los trabajadores de construcción civil estarán regidos por la legislación común en los siguientes casos:

- Cuando se trate de empresas constructoras de inversión limitada que ejecuten obras cuyos costos individuales no excedan de 50 UIT, para ello se deberá tener en cuenta que:
 - o Cuando se trate de la ejecución de un conjunto de obras se tomara en cuenta el costo individual de cada obra.
 - o Para establecer el costo individual de cada obra se considerará todos los gastos, incluyendo las remuneraciones y los materiales.
- Las personas naturales que construyan directamente sus propias unidades de vivienda, siempre que la obra no supere el límite de 50 UIT.

b) Trabajadores portuarios

La compensación por el tiempo de servicios es igual al 8.33% de la remuneración diaria que el trabajador ha percibido por el tiempo efectivamente laborado.

El pago se realiza semanalmente y tienen carácter de cancelatorios. Ley 27866, D.S. 003-2003-TR (27/03/2003)

c) Trabajadores pescadores

Están comprendidos todos los trabajadores pescadores que aportaban a la caja de beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP):

- Pescadores de consumo humano directo en sus modalidades fundamentales de pesca de arrastre y de pesca de cerco, boliche o caña
- Pescadores anchoveteros
- Pescadores en barcos arrastreros- factoría-

La compensación por el tiempo de servicios es igual al 8.33% de la remuneración computable que el trabajador ha percibido por el tiempo efectivamente laborado. D.S. 014-2004-TR (15/12/2004)

La remuneración computable para la CTS será todo concepto que reciba el trabajador como contraprestación por los servicios prestados, sea fijado de conformidad a las normas legales o por convenio entre las partes, o costumbre.

El trabajador deberá aperturar una cuenta en la institución bancaria de alcance nacional de su elección a fin de que se realicen allí el pago de su CTS. El trabajador deberá dar aviso a su empleador el nombre de la institución bancaria elegida y el número de su cuenta dentro de los 5 días hábiles de iniciada la prestación de sus servicios.

El empleador debe depositar en la cuenta mencionada la CTS correspondiente a un mes, dentro de los 5 días hábiles del mes siguiente.

El trabajador solo podrá retirar su CTS cuando se produzca su cese definitivo en la actividad pesquera. Para ello deberá presentar a la institución bancaria respectiva, la constancia emitida por la CBSSP. Excepcionalmente podrá efectuar retiros parciales de su CTS cuando no excedan en conjunto el 50% del total, computado desde el inicio de los depósitos.

d) Artistas

El empleador debe depositar mensualmente al Fondo de Derechos Sociales del Artista un monto igual a 2/12 de la remuneración que perciba el trabajador. De este depósito, 1/12 corresponde a la compensación por tiempo de servicios y el otro dozavo a la remuneración vacacional.

La CTS acumulada será entregada al trabajador por el Fondo de Derechos Sociales del Artista cuando este decida retirarse de la actividad artística. Cuando ocurra este supuesto y el trabajador haya dado a conocer dicha decisión mediante carta notarial al Fondo de Derechos del Artista, podrá hacer cobro de este beneficio dentro de las 48 horas siguientes. No obstante ello, el trabajador podrá retirar de forma parcial hasta el 50% de la CTS cuando se encuentre aun laborando.

Todo lo que no está estipulado expresamente respecto a la CTS de los artistas, se rige por el régimen común de la actividad privada (D.S. 001-97-TR).

e) Trabajadores del hogar

Para los trabajadores del hogar la CTS equivale a la remuneración de 15 días por cada año de servicios, o en el caso de completar un año de servicios tendrá derecho al pago de una parte proporcional de dicha cantidad, calculada por dozavos o treintavos, según corresponda. Este pago se realiza directamente al trabajador sin la necesidad de acudir a una entidad bancaria. Ley 27986 (03/06/2003)

La oportunidad para entregar la CTS podrá ser>

- Al finalizar el año, en cuyo caso tendrá efecto cancelatorio
- Al momento de la liquidación del trabajador, dentro de las 48 horas luego del cese, en este caso el cálculo del monto a entregar se realizara en base a la remuneración mensual percibida en el mes calendario anterior al del cese.

Todo lo que no está estipulado expresamente respecto a la CTS de los trabajadores del hogar, se rige por el régimen común de la actividad privada (D.S. 001-97-TR).

f) Trabajador a domicilio

El trabajador a domicilio tiene derecho a percibir por concepto de CTS el equivalente al 8.33% del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador.

La CTS lo paga directamente el empleador al trabajador sin la necesidad de acudir a entidad bancaria alguna, lo deberá realizar dentro de los 10 días siguientes de cumplido el año cronológico de servicios y tiene efecto cancelatorio. D.S. 003-97-TR.

g) Trabajadores sujetos al Régimen laboral público

- Trabajadores sujetos al régimen laboral publico

Loa CTS de los trabajadores del sector público están regidos Por el D.Leg. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico. La CTS es cancelada en el momento del cese del trabajador por el importe de:

§ Servidores con menos de 20 años de servicios: 50% de su remuneración principal por cada año completo o fracción mayor a 6 meses.

Servidores con 20 ó más años de servicios: una remuneración principal por cada año completo de servicio completo o fracción mayor a 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios.

La remuneración principal está comprendida por la remuneración básica y la remuneración reunificada.

- **Trabajadores sujetos al régimen laboral privado**

Las entidades del gobierno central y organismos cuyo personal se encuentre sujeto al régimen laboral de la actividad privada, también estarán regidos por este régimen en cuanto a la CTS, con la salvedad que no están obligadas a efectuar los depósitos semestrales correspondientes a la CTS, sino que se constituyen en depositarios obligatorios de dichos fondos, asumiendo las cargas financieras respectivas.

DECIMO PRIMERA SEMANA

REMUNERACIONES

PLANILLA DE REMUNERACIONES

SENATI SENCICO

LA REMUNERACION

DEFINICION:

Percepción de un trabajador o retribución monetaria que se da en pago por un servicio prestado o actividad desarrollada.

Es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a un determinada empresa o institución. Y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia. En otras palabras constituye las recompensas de todo tipo que reciben los colaboradores por llevar a cabo las tareas que les asigno la organización; la compensación puede ser directa e indirecta, la compensación directa es el pago que recibe el colaborador en forma de sueldos, salarios, primas y comisiones. La compensación indirecta, llamada también beneficios, son las que se otorgan por derechos y prestaciones que se adquieren, como son las vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguros, etc.

Generalmente las remuneraciones o compensaciones, se otorgan a los colaboradores, por los servicios prestados, pudiendo ser esfuerzos físicos, mentales y/o visuales, que desarrolla un colaborador a favor de un empleador o patrón, en los contratos de trabajo se establecerán las condiciones bajo los cuales se prestan los servicios.

DIFERENCIA ENTRE REMUNERACIÓN EN DINERO Y EN ESPECIE

- **REMUNERACIÓN EN DINERO:** modalidad remunerativa otorgada en metálico o signo que lo represente; efectivo, cheque, abono en cuenta.

- **REMUNERACIÓN EN ESPECIE:** modalidad remunerativa otorgada mediante la entrega o el pago de bienes o servicios. Aquello que no constituye entrega de metálico directamente al trabajador.

CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS POR EXCLUSIÓN LEGAL EXPRESA (ARTÍCULOS 19 Y 20 DE LA LEY DE CTS)

- Gratificaciones extraordinarias
- Cualquier forma de participación en las utilidades
- Costo o valor de las condiciones de trabajo
- Canasta de navidad o similares
- Valor del transporte
- Asignación o bonificación por educación
- Asignaciones o bonificaciones por hechos significativos o días festivos
- Bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores
- Montos para el cabal desempeño de sus funciones
- Refrigerio que no constituya alimentación principal.

REMUNERACIONES POR DISPOSICIÓN LEGAL EXPRESA

ASIGNACION FAMILIAR DESCANSOS REMUNERADOS

- vacaciones
- descanso semanal obligatorio
- días feriados
- compensación por reducción de vacaciones

OTRAS REMUNERACIONES POR DISPOSICIONES LEGALES

- 20 días de descanso por incapacidad temporal
- Hora de lactancia
- Licencia por adopción
- Permisos y licencias sindicales
- Cierre temporal del establecimiento por infracciones tributarias
- Reincorporación del trabajador debido a un despido nulo
- Días no laborables debido a situaciones de caso fortuito o fuerza mayor alegadas por el empleador no comprobado por la AAT
- Paralización de labores impuesta por el inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo

INGRESOS CONSIDERADOS REMUNERACIÓN

Gratificaciones por Fiestas

Patrias y Navidad

Bonificación por tiempo de servicios

- Bonificación de 30 años
- Bonificación de 25 años

Incrementos de remuneración

- incrementos por afiliación al Sistema Privado de Pensiones
- incremento a los asegurados obligatorios del Sistema Nacional de Pensiones
- Incremento del 10% a trabajadores afectos al FONAVI

Otras remuneraciones

- Trabajo en sobretiempo u horas extras
- Incremento por trabajo nocturno

OBJETIVO DE LA REMUNERACION

El objetivo técnico tradicional de las políticas remunerativas, es crear un sistema de recompensas que sea equitativo tanto para el colaborador como para el empleador u organización, lo ideal al final es que, el colaborador se sienta atraído por el trabajo y que esté motivado económicamente para desempeñarse en forma contenta y armoniosa. En forma resumida manifestaremos que los objetivos que buscan las políticas remunerativas son que éstas sean las adecuadas, equitativas, equilibrada efectiva motivadoras, aceptadas y seguras.

Estos objetivos crean conflictos y deben buscarse soluciones de compromiso. Otro aspecto esencial lo constituye el amplio potencial del área para promover criterios de igualdad entre las personas. El objetivo de la administración de sueldos y salarios es lograr que todos los colaboradores sean justa y equitativamente compensados mediante sistemas de remuneración racional de trabajo y de acuerdo a los esfuerzos, eficiencia, responsabilidad, y condiciones de trabajo en cada puesto. La administración de salarios deberá basarse en los tabuladores estructurados sobre valuaciones de puestos y los datos resultantes o encuestas de salarios de los mercados de trabajo que afectan la organización, considerando los salarios mínimos legales vigentes en el país.

Dentro de los objetivos más comunes y precisas que cumplen las remuneraciones tenemos:

Remuneración equitativa. Remunerar a cada colaborador de acuerdo con el valor del cargo o puesto que ocupa

Atracción de personal calificado. Las compensaciones económicas deben ser suficientemente altas y compensatorias para despertar interés y/o atraer postulantes.

Retener colaboradores actuales. Cuando los niveles remunerativos no son competitivos, el colaborador está buscando otra oportunidad de empleo, siendo esta generalmente en las organizaciones de la competencia, si esto sucede la tasa de rotación aumenta.

Garantizar la igualdad. La igualdad interna se refiere a que la compensación económica o remuneración guarde relación con el valor relativo de los puestos y/o cargos; la igualdad externa significa compensaciones análogas o promedios a las de otras organizaciones.

Alentar el desempeño adecuado. El pago debe reforzar el cumplimiento adecuado de los esfuerzos y responsabilidades desarrollados. Es decir recompensarlo adecuadamente por su desempeño y dedicación.

Controlar costos. Un programa racional de remuneraciones contribuye a que la organización obtenga y retenga el personal adecuado a los más bajos costos.

Cumplir con las disposiciones legales. El gobierno establece las remuneraciones mínimas.

Mejorar la productividad y eficiencia administrativa. Indudablemente todo colaborador motivado económicamente aumentara su productividad y eficiencia

CARACTERISTICAS DE LA REMUNERACION

Dentro de las principales características especiales de las remuneraciones debemos destacar las siguientes:

Es una contraprestación.- Es la reciprocidad al esfuerzo o servicios prestados mediante un contrato de trabajo en calidad de dependiente. Este elemento es utilizado como un criterio fundamental para decidir sobre la existencia o no del vínculo laboral.

Debe ser de libre disposición.- Las asignaciones económicas pagadas al colaborador, debe ser utilizado libremente, en los gastos que él crea necesario, sin necesidad de consultar o informar a su empleador.

Debe ser cancelada en dinero.- las remuneraciones deben ser pagadas preferentemente en dinero, sin embargo, por excepción también se puede pagar en especies, es decir en artículos o productos de primera necesidad, previa aceptación del colaborador.

Es intangible.- La remuneración no puede ser "tocada" por nadie, ni siquiera por el empleador, ya que solo puede ser cobrado por el colaborador y excepcionalmente por su esposa, padres, o hijos, previa carta poder firmada legalmente.

Es inembargable.- las deudas contraídas con terceros por el colaborador, no pueden originar medidas de embargo sobre ellas. La excepción a ésta regla es la pensión alimenticia autorizada con orden judicial.

Tiene carácter preferencial o prevalencia .- En caso de quiebra o liquidación de la empresa, las remuneraciones, así como los beneficios sociales del colaborador, tienen preferencia frente a otros deudas del empleador

FORMA DE PAGO

La forma de pago de las remuneraciones se efectuará de conformidad con los dispositivos legales vigentes y por procedimientos usuales de la empresa. Las remuneraciones se hacen efectivas en dinero y/o especie. Entiéndase en dinero al valor metálico en curso, en moneda nacional o extranjera. En especie, es el pago que se hace en especie o bienes, según se acuerde, por ejemplo víveres o alimentos de primera necesidad otorgados mensualmente, cuando las empresas producen estos productos; A falta de estos, se le abona el valor de los indicados bienes. Debiendo consignarse tal importe en el de planillas y boletas de pago.

Las remuneraciones deben abonarse luego de haberse efectuado la prestación de servicios y en los períodos convenidos pudiendo ser semanal, quincenal, mensual, semestral o anual, para ello deberá elaborarse las respectivas planillas y boletas de pago

FORMAS DE DETERMINACION

Fundamentalmente son tres formas de determinar la compensación económica de los colaboradores, veamos:

1. **POR TIEMPO.**- La remuneración se determina teniendo en cuenta el tiempo laborado, pudiendo ser diaria, semanal, quincenal o mensual; Es la forma usual de remuneración, tiene la ventaja de asegurarle al colaborador un ingreso seguro y regular mientras dure la relación laboral.
2. **POR RENDIMIENTO O RESULTADO.**- Para su determinación se tiene en cuenta la producción o resultado del trabajo realizado por el colaborador. Pudiendo ser remuneración por obra, destajo, o comisión.
3. **POR CLASE DE COLABORADOR.**- Aunque la legislación laboral actual ya no distingue entre colaboradores, obreros y empleados, sin embargo, en la práctica y en la doctrina se mantiene el nombre de sus remuneraciones que son: sueldos (empleados) y salarios.

PRINCIPALES REMUNERACIONES: Entre las más comunes y principales remuneraciones tenemos:

- Básica
- Bonificaciones
- Asignaciones
- Vacaciones
- Gratificaciones
- Horas Extras

REMUNERACION BASICA: Constituye la remuneración mínima que se otorga por desempeñar un puesto de trabajo, se le ha dado esta cantidad la calificación de básica porque sirve de base para los demás pagos complementarios. Se entiende que esta remuneración en la mayoría de los casos es superior al salario mínimo y en otros se identifica con este y su fijación depende del pacto o convenio colectivo o bien de disposición legal, esta remuneración básica consecuentemente excluye las gratificaciones, bonificaciones y toda otra remuneración eventual o permanente, así como asignaciones por variaciones de precios o por negociación colectiva, y los anticipos de los aumentos por pactarse. Cuando la empresa no tiene establecida la política remunerativa y/o escala de remuneraciones, se opta por tomar la Remuneración Mínima Vital establecida por el estado como remuneración básica

BONIFICACIONES: Son remuneraciones complementarias, otorgadas al colaborador para compensar factores externos distintos a su trabajo. Muchas de estas son establecidas por ley, por convenio colectivo o individual, estas cantidades se pagan periódicamente, ya sea semanal, quincenal, o mensual. Las bonificaciones pueden ser clasificadas en la forma siguiente:

- Por el alza del costo de vida
- Por tiempo de servicios
- Por el trabajo nocturno
- Por riesgo y altura
- Por eficiencia y puntualidad en el trabajo
- Por productividad
- Por la naturaleza del trabajo

ASIGNACIONES: Son las remuneraciones que percibe el colaborador no por los servicios que presta a su empleador, sino para satisfacer un gasto determinado que puede ser vivienda, hijos, escolaridad, fallecimiento de algún familiar, etc. Dentro de estas tenemos la más conocida y aplicada, como es la Asignación familiar, que perciben los colaboradores del régimen de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva y que tengan hijos menores de 18 años a su cargo, o que siendo mayores están cursando estudios superiores, la cual se extenderá hasta la culminación de los estudios o hasta que cumpla veinticuatro años; percibirán por este concepto el 10% de la remuneración mínima vital, vigente en la oportunidad del pago

SENATI

La Contribución al SENATI

- La Contribución al SENATI es una aportación creada por la Ley No. 26272, que genera en favor de las empresas industriales aportantes el beneficio del dictado de carreras técnicas a su personal para un mejor desempeño de sus funciones y la formación de profesionales competentes en el desempeño de actividades productivas de tipo industrial.

Sujetos afectos al pago de la Contribución

- Las personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades industriales comprendidas en la Categoría D de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 3), y aquellas que desarrollen labores de instalación, reparación y mantenimiento.
- Sólo estarán sujetos al pago aquellas empresas que en el año anterior hayan tenido un promedio superior a veinte (20) trabajadores.
- Aquellas empresas que no tengan más de veinte (20) trabajadores en promedio podrán aportar la Contribución de forma voluntaria, abonando el monto equivalente al 2% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) vigente.

Base Imponible de la Contribución

- Está conformada por el monto total de las remuneraciones abonadas cada mes correspondientes al personal dedicado a la actividad industrial y a las labores de instalación, reparación y mantenimiento.

Tasa de la Contribución

- Es de 0.75% y se aplica sobre el total de las remuneraciones de los trabajadores que laboren en las actividades gravadas.

Plazo de pago

- El pago de la contribución se realizará de manera mensual dentro de los primeros doce (12) días hábiles del mes siguiente en que se abonaron las remuneraciones.

Inscripción al SENATI

Las empresas afectas al pago de la Contribución deberán inscribirse como contribuyentes en el Padrón que mantiene el SENATI. Para cumplir con esta obligación formal, deberán presentar la siguiente información en las sedes del SENATI:

- Formulario de Inscripción al SENATI debidamente llenado y firmado por representante autorizado. (Descargar)
- Copia simple de la ficha RUC.
- Copia simple de la licencia de funcionamiento.
- Copia simple de la minuta de constitución de la empresa o copia literal de la ficha de Registros Públicos.
- Copia simple de los Formularios 25 y 26 de la planilla electrónica presentada a SUNAT y del pago de Essalud del mes anterior a la inscripción.

Declaración Anual al SENATI

- Las empresas contribuyentes al SENATI están obligadas a presentar una Declaración Jurada Anual de la Contribución hasta el 30 de junio de cada año.
- Formato de Declaración Jurada 2016 (Desacargar)

Pago de la Contribución por medios electrónicos

- A partir del 2016 se ha habilitado para un grupo de contribuyentes la opción de pagar la contribución regular mensual por medios electrónicos.
- Para hacer uso de este medio de pago, los contribuyentes seleccionados deberán ingresar los datos en el link que se indica a continuación
<http://contribuciones.senati.edu.pe:8000/contrib/Inicio/>
- Próximamente se ampliará esta opción a los demás contribuyentes.

SENCICO

Marco Legal

El Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción SENCICO es un organismo público descentralizado adscrito al sector Vivienda, Construcción y Saneamiento, creado por Ley N° 21673.

Su organización está definida en la Ley de Organización y Funciones del SENCICO, aprobado mediante Decreto Legislativo N° 147; así como a través de la fusión con el ex ININVI, según el Decreto Legislativo N° 145 Ley del Instituto Nacional de Investigación, Normalización de la Vivienda.

El Estatuto que rige al SENCICO fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 032-2001-MTC del 17 de julio del 2001.

SUJETOS PASIVOS CAMPO DE APLICACION

Es aplicable a:

Los Contratos de Construcción

Contratos de construcción celebrados en el territorio nacional o no y cuyo servicio sea empleado en nuestro país e independiente al lugar donde se perciban los ingresos.

Las actividades a ejecutarse, objeto del contrato deberán encontrarse enmarcados en el clasificador CIU-45 Construcción, vigente hasta el 29/01/2010; a partir del 30/01/2010 se encuentran en vigencia el CIU sección F Construcción Revisión IV.

Cabe precisar, que son sujetos de la Contribución al SENCICO, aquellos contribuyentes que desarrollen actividades de construcción con o sin exclusividad.

Los Servicios

Se refiere a los trabajos de instalación, reparación y mantenimiento enmarcados en la actividad de la construcción.

Asimismo, están gravadas con la contribución al SENCICO tanto el contratista principal, como los subcontratistas, por los conceptos que facturen a sus clientes en la medida que realicen actividades enmarcadas en el CIU – 45, vigente hasta el 29/01/2010; a partir del 30/01/2010 se encuentran en vigencia el CIU sección F Construcción Revisión IV.

Determinación de Base Imponible

La Base Imponible se determina por el total de los ingresos percibidos o facturados al cliente por concepto de materiales, mano de obra, gastos generales, utilidad y cualquier otro elemento.

Tasa de Aplicación

La tasa es de 0.2%.

Nacimiento de Obligación Tributaria

La obligación al pago de la contribución al SENCICO nace o se origina, con la fecha en que se emite el comprobante de pago o con la fecha en que se perciben los ingresos, cualquiera sea el hecho que ocurra primero.

Exigibilidad de Pago de la Contribución al SENCICO

El pago es exigible a partir del día siguiente de la fecha de vencimiento, que dispone el cronograma de pagos - SUNAT.

Lugares de Pago

Banco de la Nación y Banca Privada afiliada a la cadena de Recaudación SUNAT, a través del Sistema Pago Fácil.

DECIMO SEGUNDA SEMANA

PLANILLA ELECTRONICA

01. Concepto - Planilla Electrónica

Es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes.

A partir del 1.08.2011 la Planilla electrónica tiene dos componentes que son el Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME).

PLANILLA ELECTRÓNICA	DESCRIPCIÓN	DESCRIPCIÓN	MEDIO DE ACCESO
T – REGISTRO	Registro de Información Laboral	Es el Registro de Información Laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes.	A través de la Clave SOL, OPCIÓN MI RUC Y OTROS REGISTROS
PLAME	Planilla Mensual de Pagos	Comprende información laboral, de seguridad social y otros datos sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados, trabajadores y derechohabientes	Se descarga el programa en www.sunat.gob.pe , se elabora, genera archivo y envía en SUNAT Operaciones en Línea.

02. Sujetos comprendidos - Planilla Electrónica

Se encuentran obligados a llevar la Planilla Electrónica los Empleadores que:

OBLIGADOS
Tengan a su cargo uno (1) ó más trabajadores
Cuente con uno (1) o más prestadores de servicios y/o personal de terceros
Paguen pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión, cualquiera fuera el régimen legal al cual se encuentre sujeto.
Contraten a un personal en formación – modalidad formativa laboral..
Cuenten con uno o más trabajadores o pensionistas que sean asegurados al Sistema Nacional de Pensiones.
Se encuentren obligados a efectuar alguna retención de cuarta o quinta categoría
Tengan a su cargo uno o más artistas, de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 28131
Hubieran contratado los servicios de una Entidad Prestadora de Salud u otorguen servicios propios conforme a lo dispuesto en la Ley N° 26790
Hubieran suscrito con el Essalud un contrato por SCTR
Gocen de estabilidad jurídica y/o tributaria

03. Categorías de los sujetos involucrados -Planilla

Las categorías a las que corresponden los sujetos involucrados son las siguientes:

CATEGORÍA	DEFINICIÓN
Empleador	Toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, entidad del sector público nacional o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación. Adicionalmente, abarca a aquellos que: -Paguen pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión -Contraten a un prestador de servicios

	<p>-Contraten a un personal en formación, modalidad formativa</p> <p>-Realicen las aportaciones de salud, por las personas incorporadas como asegurados regulares al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, tales como los Pescadores y Procesadores Artesanales Independientes.</p> <p>-Realicen por destaque o desplazamiento, los servicios del personal de terceros.</p> <p>-Se encuentre obligado por el D.S. 001-2010-ED u otras normas de carácter especial, a abonar remuneraciones, CTS, bonificaciones y demás beneficios del personal de la Administración Pública que le sea asignado.</p>
Trabajador	<p>Persona natural que presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo. En el caso del sector público, abarca a todo trabajador, servidor o funcionario público, bajo cualquier régimen laboral.</p> <p>Esta también comprendido en la presente definición el socio trabajador de una cooperativa de trabajadores</p>
Pensionistas	<p>A quien percibe del empleador pensión de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión, cualquiera fuera el régimen legal al cual se encuentre sujeto y sea asegurado regular al Essalud.</p>
Personal en formación, Modalidad Formativa Laboral y otros	<p>Se consideran como tales a:</p> <p>Aquellos que prestan servicios bajo alguna de las modalidades formativas reguladas por la Ley N° 28518° o cualquier otra Ley EspecialXX</p> <p>Aquellos que se encuentran bajo la modalidad de Servicio Civil de Graduandos (Secigra) en Derecho, regulada por el Decreto Ley N° 26113.</p>
Personal de terceros	<p>Al trabajador o Prestador de Servicios que sea destacado o desplazado para prestar servicios en los centros de trabajo, establecimientos, unidades productivas u organización laboral de otro empleador (declarante), independientemente del hecho de que ambos mantengan un vínculo jurídico. Cabe indicar que se informará en el T-REGISTRO siempre que el empleador del trabajador desatacado o desplazado no haya asumido el pago del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), siendo el pago asumido por el Declarante.</p>
Trabajador de Construcción Civil Eventual	<p>Al trabajador de construcción civil que labore para alguna persona natural, sucesión indivisa o sociedad conyugal que ejerza la opción sobre atribución de rentas prevista en el artículo 16 del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 179-2004-EF y normas modificatorias, en la construcción o refacción de edificaciones no relacionadas con la actividad comercial, de dichos sujetos.</p>

Se encuentran exceptuados de utilizar la Planilla Electrónica, aquellos Empleadores que únicamente:

EXCEPTUADOS
Empleen trabajadores del hogar
Empleen trabajadores de construcción civil eventuales
Contraten prestadores de servicios que generen renta de cuarta categoría y no tengan la calidad de agentes de retención de cuarta categoría

Derechohabientes

Son los familiares del trabajador, pensionista u otro asegurado regular al EsSalud a quienes el empleador podrá inscribir a través de SOL, a fin de que puedan acceder a las prestaciones que el ESSALUD brinda. Estos son:

DERECHOHABIENTES
El/la cónyuge o concubino (a)
El/la hijo(a) menor de edad o al mayor de edad incapacitado en forma total y permanente para el trabajo
La madre gestante con respecto al hijo concebido, mientras dure el período de la gestación

Hay que tener presente que solo podrán ser inscritos como derechohabientes, siempre que ellos a su vez no sean asegurados regulares.

Ejemplo: si el esposo de la titular, es trabajador de una empresa y ya se encuentra inscrito en el ESSALUD como Asegurado titular, no podrá ser inscrito como derechohabiente.

Para efectos de que su empleador realice el registro de sus derechohabientes, el trabajador o pensionista, deberá presentarle fotocopia de los siguientes documentos, según se trate del alta y la baja, así como de la modificación de sus datos:

Requisitos relacionados con los derechohabientes:

DOCUMENTOS DE IDENTIDAD DE LOS DERECHOHABIENTES PARA EL ALTA	
DERECHOHABIENTE	REQUISITOS
Fotocopia de los documentos que sustentan el alta, según el siguiente detalle:	
CÓNYUGE	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de identidad del derechohabiente - Acta o Partida de matrimonio civil - En caso de matrimonio celebrado en el extranjero el Acta o Partida inscrito en el Registro Consular peruano del lugar de celebración del acto o legalizada por el consulado peruano de su jurisdicción y por el Ministerio de Relaciones Exteriores e inscrito en la Municipalidad o RENIEC
CONCUBINO	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de identidad del derechohabiente - Escritura Pública de reconocimiento de Unión de Hecho, según trámite señalado en la Ley N° 29560 o - Resolución Judicial de reconocimiento de la Unión de Hecho <p>Según la Resolución de ESSALUD - Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas N° 19-GCSPE-ESSALUD-2015</p>
HIJO MENOR DE EDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de identidad del hijo menor de edad, el empleador debe verificar la relación de parentesco. - En caso del hijo menor de edad identificado con carné de extranjería o pasaporte, el Acta de Nacimiento que sustenta la filiación.
HIJO MAYOR DE EDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de identidad del derechohabiente - Resolución de Incapacidad otorgada por el Centro Asistencial de ESSALUD, la misma que es tramitada por el titular, según los procedimientos aprobados por dicha entidad.
GESTANTE	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de identidad del derechohabiente - Escritura pública, Testamento o sentencia de declaratoria de paternidad que acredite el reconocimiento del concebido.

01. Concepto PDT - PLAME

Se denomina PLAME a la Planilla Mensual de Pagos, segundo componente de la Planilla Electrónica, que comprende información mensual de los ingresos de los sujetos inscritos en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO), así como de los Prestadores de Servicios que obtengan rentas de 4ta Categoría; los descuentos, los días laborados y no laborados, horas ordinarias y en sobretiempo del trabajador; así como información correspondiente a la base de cálculo y la determinación de los conceptos tributarios y no tributarios cuya recaudación le haya sido encargada a la SUNAT.

La PLAME se elabora obligatoriamente a partir de la información consignada en el T-REGISTRO.

El programa se descarga desde www.sunat.gob.pe, en el cual se elabora la declaración jurada y se envía mediante SUNAT Operaciones en Línea (SOL).

Es preciso señalar que [la versión vigente es la 2.8](#), aprobada mediante [Resolución de Superintendencia N° 032-2015/SUNAT](#) la cual es de uso obligatorio a partir del 01 de febrero de 2015 y debe utilizarse a partir del período enero de 2015 en adelante.

Asimismo también deberán utilizar dicha versión aquellos que se encontraran omisos a la presentación de la PLAME y a la declaración de los conceptos b) al s) del artículo 7° de la Resolución de Superintendencia N° 183-2011/SUNAT por los períodos tributarios noviembre de 2011 a diciembre de 2014, o deseen rectificar la información correspondiente a dichos períodos

02. Conceptos a declarar en el PDT - PLAME

La SUNAT pone a disposición de los contribuyentes la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) para cumplir con la declaración de las obligaciones que se generen a partir del mes de noviembre de 2011* y que deben ser presentadas a partir del mes de diciembre de 2011, así como efectuar el pago que corresponda.

Los empleadores deberán presentar en forma consolidada la información de todos sus Trabajadores, Pensionistas, Prestadores de servicios, Personal en formación-Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros en el PDT Planilla Electrónica - PLAME aún cuando tengan sucursales, agencias, establecimientos anexos o puntos de venta en distintos lugares.

CONCEPTOS

Información establecida en la R.M N.º 121-2011-TR o norma que la sustituya o modifique.
Retenciones del Impuesto a la Renta de quinta categoría.
Retenciones del Impuesto a la Renta de cuarta categoría
Impuesto extraordinario de Solidaridad respecto de las remuneraciones correspondientes a los trabajadores, en los casos que exista convenio de estabilidad
Contribuciones al Essalud, respecto de las remuneraciones o los ingresos que correspondan a los trabajadores independientes que sean incorporados por mandato de una ley especial a ESSALUD como asegurados regulares
Contribuciones a ESSALUD por concepto de pensiones
Contribuciones a ONP bajo el régimen del Decreto Ley N° 19990
Prima por el concepto de “+ Vida Seguro de Accidentes”
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo contratado con el ESSALUD para dar cobertura a los afiliados regulares del ESSALUD.
COSAP, creada por el artículo 4º de la Ley N° 28046
Registro de Pensionistas del Régimen del Decreto Ley N° 20530, a los que hace referencia en el artículo 11 de la Ley N° 28046
Prima por el concepto “Asegura tu pensión”, respecto de los afiliados obligatorios al Sistema Nacional de Pensiones que contraten el mencionado seguro
Retenciones del aporte del trabajador minero, metalúrgico y siderúrgico cuyas actividades se encuentren comprendidas en los Decretos supremos N°s 029-89-TR y el Decreto Supremo N° 164-2001-EF y sus normas modificatorias, al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, otorgado por la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 29741.
Cuotas de fraccionamiento de los aporte del trabajador minero, metalúrgico y siderúrgico al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, otorgado por la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 29741, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2012-TR

03. Rectificadorias y sustitutorias de la PLAME

Si la declaración original se presentó utilizando el PDT Planilla Electrónica - PLAME, la declaración sustitutoria o rectificatoria debe efectuarse a través de este medio.

Se ingresan nuevamente todos los datos del concepto cuyo declaración se sustituye o rectifica, inclusive aquella información que no se desea rectificar o sustituir.

DECIMO TERCERA SEMANA

PRESTACIONES ALIMENTARIAS

Las prestaciones alimentarias entregados por los empleadores a sus trabajadores son una forma de compensación variable, que tiene como finalidad introducir incentivos para motivar al personal, generando de esta forma un mayor compromiso por parte de éstos con los resultados y objetivos de la empresa. Esta figura se encuentra regulada en la Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 013-2003-TR, que regula, entre otras materias, el registro de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos, los convenios y contratos vinculados con este sistema. Asimismo, se dictó la Directiva Nacional N° 001-2006-MTPE/2/11.1, con el fin de dar un mayor impulso a dicha normatividad. En tal sentido, a continuación presentamos un análisis concordado y actualizado de la normatividad que enmarca este tema.

CONCEPTO DE PRESTACIONES ALIMENTARIAS

Las prestaciones alimentarias son un beneficio con fines promocionales en favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con el objeto de mejorar sus ingresos, mediante la adquisición de bienes de consumo alimentario suministrados por su empleador con la participación de terceros en condiciones adecuadas.

Este beneficio es de carácter voluntario, por lo que, aun cuando, la empresa empleadora se acoja a este sistema de prestaciones alimentarias, los trabajadores no se encuentran obligados a aceptar este beneficio.

En caso que decidan aceptar los beneficios de este sistema, podrán hacerlo por contrato individual con el empleador o vía negociación colectiva de trabajo (el cual recomendamos sea por escrito), materializándose a través de la entrega de bienes de consumo alimentario, encontrándose prohibido el otorgamiento de la prestación en dinero.

MODALIDADES DE LA PRESTACIÓN

Las prestaciones alimentarias pueden ser otorgadas a través de dos modalidades, sin que éstas sean excluyentes:

Suministro Directo

Las prestaciones alimentarias de suministro directo siempre que no sea indispensable para el desarrollo de la actividad encomendada, tienen naturaleza remunerativa y lo otorga el empleador valiéndose de los servicios de comedor o concesionario provisto en el centro de trabajo. En los casos de otorgamiento de este beneficio por acto unilateral del empleador, costumbre o mediante convención colectiva, se mantiene su naturaleza de remuneración computable.

a) Servicio de comedor.- cuando el empleador habilita un ambiente o lugar para que los trabajadores ingieran los alimentos (desayuno, almuerzo y cena) elaborados por el propio empleador, que se puede dar de dos formas:

o El empleador financia los alimentos.- cuando el empleador financia la totalidad o parte de la alimentación, desayuno, almuerzo o cena que consumen los trabajadores en el comedor. Constituye suministro directo y como tal tiene carácter remunerativo.

o El empleador no financia los alimentos.- el empleador sólo habilita el espacio físico para que los trabajadores ingieran sus alimentos, generalmente los trabajadores llevan sus alimentos para consumirlo en el comedor, esto no constituye suministro directo porque no hay un incremento en los ingresos del trabajador.

b) Concesionarios.- se refiere a personas naturales o jurídicas que proporcionan el servicio de preparar y servir los alimentos a los trabajadores, por un valor que puede ser financiado por el trabajador, el trabajador y el empleador, o sólo por el empleador. Cuando el monto es financiado por el empleador constituye un suministro directo, mientras que si es cubierto por el trabajador no se configura dicho concepto.

Suministro Indirecto

i) El que se otorga a través de Empresas Administradoras que tienen convenios con el empleador, mediante la entrega de cupones, vales, u otros análogos, para la adquisición exclusiva de alimentos en establecimientos afiliados.

ii) El que se otorga mediante convenio con Empresas Proveedoras de Alimentos como comercios, panaderías, bodegas de expendio de alimentos o restaurantes debidamente inscritos en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

PRESTACIONES ALIMENTARIAS

SUMINISTRO DIRECTO

Se otorga a través de:

- Servicio de comedor o
- Concesionario
- No tiene tope
- No puede superar 2 RMV's
- No puede superar el 20% del monto de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador
- Tiene carácter remunerativo

SUMINISTRO INDIRECTO

Entrega de cupones, vales, u otros análogos

Tiene doble tope:

Tiene carácter no remunerativo

CARÁCTER NO REMUNERATIVO DE LOS VALES DE ALIMENTOS

El artículo 7º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral refiere que los conceptos no remunerativos son los detallados en los artículos 19º y 20º del Decreto Legislativo N° 650 Ley de Compensación por Tiempo de Servicios CTS, ley que señala lo siguiente:

No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal. Por lo que, el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo las modalidades de Suministro Indirecto, constituyen remuneración no computable y, por lo tanto, no se tendrá en cuenta para la determinación de derechos o beneficios de naturaleza laboral, sea de origen legal o convencional, ni para los aportes y contribuciones a la Seguridad Social. Asimismo, no será de aplicación para los tributos que tengan como base imponible las remuneraciones y que sean ingresos del Tesoro Público. Debe entenderse que a través del Suministro Indirecto, las Empresas Proveedoras de Alimentos podrán entregar los alimentos en estado crudo o cocidos.

Asimismo, Los alimentos entregados al personal con la finalidad de que realicen satisfactoriamente su labor, es decir que sean indispensables para la prestación de los servicios, tienen la calidad de condición de trabajo conforme a lo establecido en el artículo mencionado. En tal sentido, las prestaciones alimentarias otorgadas por el empleador, que tienen la calidad de condición de trabajo, no constituyen remuneración computable, lo cual es reiterado en otros incisos del mismo artículo: 19º No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

c) El costo o valor de las condiciones de trabajo.

i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.

Por su parte, la prestación alimentaria de suministro directo, sea por servicio de comedor o mediante concesionario, cuyo otorgamiento no es indispensable para el desarrollo de la actividad encomendada, constituye prestación alimentaria con carácter remunerativo, toda vez que no se encuentra incluida en el listado del artículo 19º de la Ley de CTS.

Alimentación	Prestación alimentaria	Prestación alimentaria
---------------------	-------------------------------	-------------------------------

como condición de trabajo	con carácter remunerativo	con carácter no remunerativo
Cuando su otorgamiento resulta indispensable para el cumplimiento cabal de las funciones del trabajador, o cuando es ordenada por ley.	Prestación alimentaria de suministro directo, sea por servicio de comedor o mediante concesionario. Su otorgamiento no es indispensable para el desarrollo de la actividad encomendada.	Prestaciones alimentarias de Suministro Indirecto, constituyen remuneración no computable para la determinación de derechos o beneficios de naturaleza laboral

REQUISITOS PARA ACOGERSE AL SISTEMA DE ENTREGA DE VALES DE ALIMENTOS

Para acogerse al sistema bajo las modalidades de Suministro Indirecto, se requiere la realización de un convenio entre el empleador y la empresa Administradora, o Proveedora de Alimentos, el cual será presentado dentro de los quince (15) días para su conocimiento y fines a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Los documentos que contengan el derecho de exigir los bienes materia de la prestación deberán ser expedidos a nombre del trabajador. Asimismo, consideramos que por acuerdo de las partes se deberá pactar el plazo al término del cual este beneficio pasará a formar parte de la remuneración computable.

Por otro lado, Los empleadores que suscriban convenios colectivos de trabajo o contratos individuales que contengan el acuerdo de otorgamiento de prestaciones alimentarias en la modalidad de Suministro indirecto deberán ponerlos en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo en el plazo de quince (15) días de su suscripción.

FORMALIDAD DE LOS CUPONES, VALES O DOCUMENTOS ANÁLOGOS

Los cupones, vales o documentos análogos son los medios de control a través de los cuales los trabajadores usuarios del sistema de prestaciones alimentarias podrán acceder a la entrega de los bienes, conforme a lo pactado con su empleador. Deberán contener las siguientes especificaciones:

- El valor que será pagado al establecimiento proveedor.
- La razón social del empleador que concede el beneficio.
- La mención: "Exclusivamente para el pago de comidas o alimentos. Está prohibida la negociación total o parcial por dinero".
- Nombre del trabajador beneficiario.
- Fecha de vencimiento.

TOPES DE LOS VALES, CUPONES O DOCUMENTOS ANÁLOGOS

- El valor de las prestaciones alimentarias entregadas en la modalidad de Suministro Indirecto no podrá exceder del veinte por ciento (20%) del monto de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador.
- En ningún caso, el valor de la prestación alimentaria en la modalidad de Suministro Indirecto podrá superar las dos (2) Remuneraciones Mínimas Vitales.

La infracción de los topes establecidos origina que el exceso sea considerado como remuneración computable para todos los beneficios sociales que las normas laborales establecen.

Imposibilidad de Reducción Remunerativa

Queda prohibida, bajo sanción de nulidad, toda reducción de remuneraciones practicada por el empleador a fin de sustituir el salario que viene otorgando por el sistema de prestaciones alimentarias.

CASO

ENTREGA DE VALES DE ALIMENTOS EN EXCESO

Un trabajador dependiente, afiliado a la ONP, percibe una remuneración mensual de S/.3,100.00 Nuevos Soles la cual ha sido incrementada en el mes de Abril por el sistema de prestaciones alimentarias, a través de la entrega de vales de alimentos por un monto de S/. 900.00 Nuevos Soles. Nos solicita que le indiquemos cuáles son las incidencias labores por dicha aplicación.

SOLUCION:

Las prestaciones alimentarias no pueden superar el 20% del monto de las remuneraciones ordinarias percibidas por el trabajador, ni el límite máximo de las 2 Remuneraciones Mínimas Vitales. La infracción de los topes establecidos en la Ley origina que el exceso sea considerado como remuneración computable para todos los beneficios sociales que la ley establece.

CÁLCULO

CONCEPTO	S/.
• Remuneración mensual	3,100.00
• Incremento Vales de Alimentos	900.00
• Límite del 20%	620.00
• Exceso establecido	280.00
• Porcentaje % del aumento	29%

Como se puede apreciar, el incremento a través de vales de alimento excede el límite del 20%, en S/. 280.00 Nuevos Soles; por lo cual dicha diferencia deberá ser considerada como un incremento para la base imponible de su remuneración ordinaria, con las consecuencias del caso (base para el cálculo de CTS, Vacaciones, Gratificaciones, entre otros).

CÁLCULO DE APORTACIONES

CONCEPTO	Remunerac. S/.	Exceso de prestación alimentaria S/.	Remunerac. incluido Prestaciones Alimentarias S/.
Remuneración	3,100.00	280.00	3,380.00
Retención ONP	403.00	36.40	439.40
A Percibir	2,697.00	243.60	2,940.60
Empleador ESSALUD	279.00	25.20	304.20

DECIMO CUARTA SEMANA

SEGURO SOCIAL SALUD

SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES – AFP



Registro y Acreditación del Derecho de Cobertura



Prestaciones económicas que se otorgan

Subsidio Incapacidad Temporal

Se otorga con el objeto de resarcir las pérdidas económicas de los asegurados a EsSalud, derivadas de la incapacidad para el trabajo, ocasionadas por el deterioro de su salud.



Subsidio por Maternidad

Se otorga en dinero con el objeto de resarcir el lucro cesante, como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades de cuidado del recién nacido.



Prestación por Sepelio

Se otorga al beneficiario que haya realizado los gastos por servicios funerarios, ante el fallecimiento de un asegurado titular.



Monto: S/. 2,070

Subsidio por Lactancia

Se otorga a en dinero a la madre del recién nacido, con el objeto de contribuir a su cuidado, cuyo padre o madre es afiliado a EsSalud.



Monto: S/. 820

Formas de Pago de Prestaciones económicas

FORMA	ENTIDAD QUE PAGA	PRESTACIONES ECONÓMICAS			
		INCAPACIDAD TEMPORAL	MATERNIDAD	LACTANCIA	SEPELIO
PAGO DIRECTO ⁽¹⁾	ESSALUD			X	X
MEDIANTE REEMBOLSO ⁽²⁾	EMPLEADOR	X	X		

(1) Por excepción EsSalud paga directamente los subsidios por Incapacidad Temporal y por Maternidad a los trabajadores de Construcción Civil y Trabajadores de Unidades Ejecutoras del Sector Público.

(2) EsSalud reembolsa los subsidios pagados por el empleador a su trabajador previo cumplimiento de los requisitos establecidos

Prescripción del derecho Para solicitar las prestaciones económicas

PRESTACION ECONOMICA	PRESCRIBE EL DERECHO A LOS:
INCAPACIDAD TEMPORAL	SEIS MESES CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE TERMINA EL PERÍODO DE INCAPACIDAD
MATERNIDAD	SEIS MESES CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DEL PERÍODO MÁXIMO POSTPARTO (que es de 90 días posteriores al nacimiento del hijo de un asegurado)
LACTANCIA	
SEPELIO	SEIS MESES CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DE FALLECIMIENTO

Prescripción del derecho - Maternidad

CITT MATERNIDAD EMITIDO	01 ABRIL 2014 AL 29 JUNIO 2014
FECHA PROBABLE DE PARTO	15 de MAYO DEL 2014
FECHA DE NACIMIENTO	10 de MAYO DEL 2014

EL PERIODO MAXIMO POST PARTO (90 DIAS FECHA NACIMIENTO)

MAYO 2014	21 DÍAS	➔	08 de Agosto 2014
JUNIO 2014	30 DÍAS		
JULIO 2014	31 DÍAS		
AGOSTO 2014	8 DÍAS		
TOTAL	90 DÍAS		

MAS SEIS MESES
08 de Febrero 2015

NOTA: La asegurada puede presentar su solicitud hasta el 08 de Febrero del 2015

¿Quién asume los primeros veinte días?

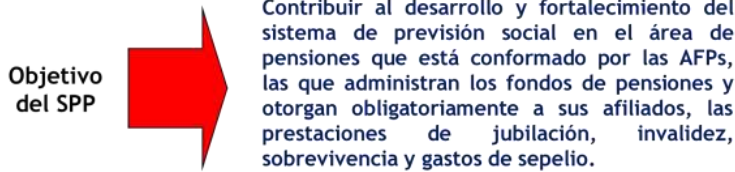
EJEMPLO: DENTRO DEL AÑO CALENDARIO: 70 DÍAS DE INCAPACIDAD.
LOS PRIMEROS 20 DÍAS LOS CUBRE EL EMPLEADOR, EL RESTO, ESSALUD.



SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES Y SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES AFP

Sistema Privado de Pensiones (SPP)

Se creó mediante Ley N° 25897 - Ley de creación del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) en 1992. Iniciando sus operaciones en junio de 1993.



Ejercicio de la Elección: ¿SPP o SNP?



Un trabajador que ya pertenece al SNP puede cambiarse a una AFP (se espera que cuente con derecho a bono de reconocimiento).

ESQUEMA PREVISIONAL PERUANO

Características	Sistema Nacional de Pensiones	Sistema Privado de Pensiones
Modelo	Reparto Simple (Beneficio Definido)	Capitalización Individual (Contribución Definida)
Administración	Oficina de Normalización Previsional (ONP)	AFPs
Alcance	En ambos casos: Trabajadores; cualquiera sea la modalidad de trabajo que realicen. Elección del sistema: Voluntaria por parte de trabajadores dependientes e independientes.	
Tasa Aporte	13%. Recaudación va un fondo común.	10% aporte obligatorio. Comisión AFP (% variable). Prima de seguro de invalidez o sobrevivencia (% variable).
Prestaciones	Jubilación, invalidez, viudez, orfandad, ascendencia y capital.	Jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.
Definición Pensión	En función a años de aportación y remuneración promedio. Si no se alcanza cuando menos 20 años no existe derecho a pensión.	En función al saldo, producto y grupo familiar. Siempre se otorga una pensión con lo que hubiera acumulado en la cuenta.
Productos	Monoproducto: Renta Vitalicia	Retiro Programado, Rentas Vitalicias con diferentes opciones de protección, duración y moneda.
Posibilidad de Herencia	No	Sí, respecto del saldo que quedara en la cuenta si es que no tiene beneficiarios.

Naturaleza de la Elección

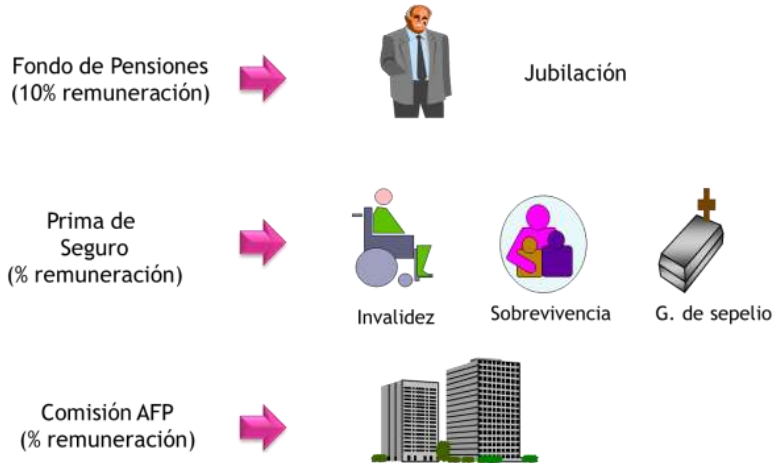
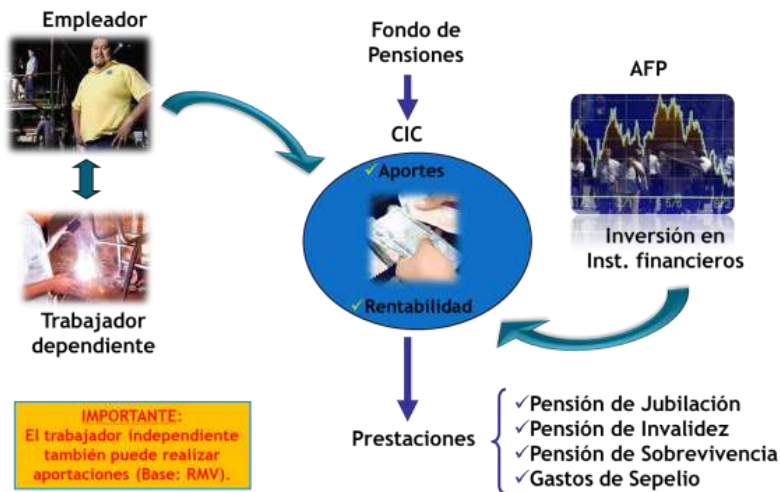


Diagrama de Funcionamiento Del SPP



¿Con qué Tipos de Fondo se Cuenta en la AFP?

- Los fondos múltiples se crearon con la finalidad de que el afiliado pueda elegir entre tres tipos de fondo según su expectativa de rentabilidad o perfil de riesgo.

Fondo	Perfil del Afiliado	Dirigido a:
Tipo 1 (Preservación de capital)	Conservador	Personas próximas a jubilarse (60 años)
Tipo 2 (Mixto)	Balanceado	Edades intermedias
Tipo 3 (Apreciación de capital)	Crecimiento	Jóvenes

- El Afiliado puede hacer aportes voluntarios sin fin previsional en AFP distinta a la que realiza los aportes obligatorios. Estas pueden ser retiradas hasta 3 veces al año.

SPP: Otras prestaciones del SPP

Tipo de Beneficio	Requisitos principales	Datos adicionales
Invalidez	-Dictamen de Evaluación y Calificación de Invalidez emitido por los Comités Médicos. -Con Cobertura: Invalidez Parcial: 50% promedio remuneraciones 48 meses. -Invalidez Total : 70% promedio remuneraciones 48 meses. -Sin Cobertura: Bajo RP	- Se otorga con independencia de la cobertura del seguro previsional
Sobrevivencia	-Genera pensiones de sobrevivencia y gastos de sepelio, de ser el caso. -Con Cobertura: Se considera al cónyuge, hijos, padre y madre, según porcentajes de Ley. -Sin Cobertura: Bajo RP. - Genera el pago de gastos de sepelio.	- Se otorga con independencia de la cobertura del seguro previsional
Gastos de Sepelio	-Se otorga al fallecimiento del afiliado, mediante el pago o reembolso de una suma de dinero. Tendrán derecho a este beneficio trabajadores activos y los pensionistas por jubilación e invalidez. -El monto por gastos de sepelio ascenderá hasta un límite de S/.3,514.16	- Se otorga con independencia de la cobertura del seguro previsional

SEMANA DECIMO QUINTA SEGURO COMPLEMENTARIO TRABAJO DE RIESGO

¿ Quiénes deben contratar el SCTR?



¿ Quiénes deberían estar asegurados con el SCTR?

Los trabajadores de la empresa que, no perteneciendo al centro de trabajo donde se desarrollan las actividades de riesgo, se encuentran expuestos al riesgo por razón de sus funciones, a juicio de la entidad empleadora y bajo las responsabilidades previstas.

¿ Qué es un Accidente de Trabajo?

Se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo.

- El causado en el centro de trabajo o con ocasión de este.
- Durante la ejecución de órdenes o bajo autoridad del empleador aún fuera del centro y de las horas de trabajo.
- Antes, durante o después de la jornada laboral, si el trabajador se hallara en cualquier centro de trabajo aunque no se trate de un centro de trabajo de riesgo.
- El que sobrevenga por acción del empleador o tercera persona durante el trabajo.

¿Qué no es considera un accidente de trabajo?

- Trayecto de ida y de retorno del trabajo.
- El provocado intencionalmente.
- Por incumplimiento del trabajador de una orden escrita específica del Empleador.
- En ocasión de actividades recreativas, deportivas o culturales.
- Durante permisos, licencias, vacaciones.
- Uso de sustancias alcohólicas o drogas.
- Guerra, conmoción civil o terrorismo.
- Convulsión de la naturaleza. Fusión nuclear

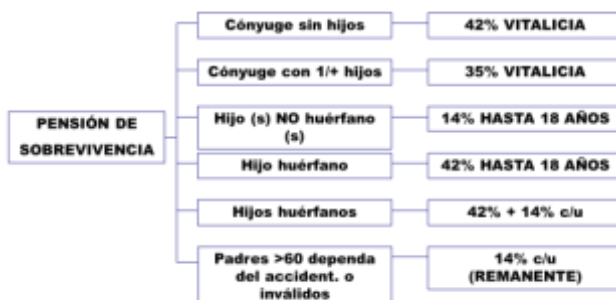
¿ Cómo se manejan los subsidios ?

Accidente	Incapacidad Temporal	Incapac. Permanente
Empleador		
20 días	Desde día 21 hasta 11 meses y 10 días	Declaración Invalidez

¿Cuánto es la Pensión de Invalidez que otorga el SCTR ?

INVALIDEZ PARCIAL 20% y el 50%	→	24 mensualidades proporcional a la Invalidez Total Permanente
INVALIDEZ PARCIAL 50% y el 66%	→	Pensión Vitalicia igual al 50% de la Remuneración
INVALIDEZ TOTAL MAYOR AL 66%	→	Pensión Vitalicia igual al 70% de la Remuneración
GRAN INVALIDEZ > del 66% y aux. por tercero	→	Pensión Vitalicia igual al 100% de la Remuneración

¿Cuánto es la Pensión de sobrevivencia que otorga el SCTR ?



Los montos de pensión son calculados sobre el 100% de la REMUNERACIÓN MENSUAL del asegurado (prom. 12 remun. anteriores al siniestro). Si trabajador laboró menos de 12 meses, se calcula en función al promedio recibido durante su vida laboral.

Gastos de Sepelio

En caso de fallecimiento del asegurado, se reembolsará como mínimo los gastos de sepelio a la persona (natural o jurídica) que los hubiere sufragado con la presentación de los documentos orinales que lo sustente dentro de los 30 días del fallecimiento.

Se entrega al familiar un monto al señalado por la Superintendencia de AFP, (*)Lima= S/. 4039.59 ajustable según SBS (oct-dic 2015).

(*) Limite Máximo Asegurable

¿Cuál es el aporte del trabajador dependiente e independiente?

ACTIVIDAD ECONÓMICA	NIVEL DE RIESGO	TASA DE APORTE (INC. IGV)	BASE IMPONIBLE	
			Empresas	Independientes
Actividades de limpieza de edificios, Servicios sociales de salud, Eliminación de desperdicios y aguas residuales	I	0.63%	Remuneración bruta	1/2 UIT = 1,975 S/12
Industrias manufactureras Suministros de electricidad, gas y agua Transporte, almacenamiento y comunicaciones	II	1.23%	Remuneración bruta	1/2 UIT = 1,975 S/24
Extracción de madera Pesca Construcción	III	1.53%	Remuneración bruta	1/2 UIT = 1,975 S/30
Explotación de minas y canteras	IV	1.83%	Remuneración bruta	1/2 UIT = 1,975 S/36

Caso Práctico Nº 1 CAUSANTE DEJA ESPOSA, 03 HIJOS, PAPÁ 75 AÑOS Y MAMÁ 65 AÑOS

Esposa	35%	35%
Hijo 1	14%	14%
Hijo 2	14%	14%
Hijo 3	14%	14%
Mamá	14%	11%
Papá	14%	12%
	105%	100%

Se recalcula hasta ajustar al 100%

Caso Práctico Nº 2 CAUSANTE DEJA ESPOSA, PAPÁ 75 AÑOS Y MAMÁ 65 AÑOS

Esposa	42%
Mamá	14%
Papá	14%
	70%

CAUSANTE DEJA 01 HIJO Y PADRES MAYORES 65, SIN ESPOSA

Hijo 1	42%
Mamá	14%
Papá	14%
	70%

**Caso Práctico N° 3 CAUSANTE DEJA PAPÁ 75 AÑOS Y MAMÁ 65 AÑOS Y DOS HIJOS,
SIN ESPOSA**

Hijo 1	35%
Hijo 2	35%
Mamá	14%
Papá	14%
	98%

Se incrementa en 14 puntos. tantas veces como hijos tuviese del 42% R.M. La pensión de padres sólo si hay remanente.

BIBLIOGRAFIA

1. BIBLIOGRAFIA:

1.1. Bibliografía Básica

**EL CODIGO TRIBUTARIO TEXTO ÚNICO ORDENADO
DECRETO SUPREMO Nº 133-2013-EF**

Dr. Teodoro Zapata Valle – NUEVA LEGISLACIÓN LABORAL - CODIGO BIBLIOTECA
BC1DE01633

Juristas Editores – NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO LEY 29497 - CODIGO BIBLIOTECA
BC2CT00031

Asesores Empresarial – REGIMENES LABORALES EMPRESARIALES - CODIGO BIBLIOTECA
BC1CT01371

Carlos Palomino Hurtado – PLANILLAS ELECTRONICAS - CODIGO BIBLIOTECA BC1CT01351

Estudio Caballero Bustamante – MANUAL PRACTICO DE DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Dr. Oscar H. Bernuy Álvarez MANUAL LABORAL - Teoría y Práctica
Biblioteca del Asesor

ECB Ediciones SAC – MANUAL TRIBUTARIO 2015

1.2. Bibliografía Electrónica

www.mintra.gob.pe

www.sunat.gob.pe

www.perucontable.com

www.essalud.gob.pe

www.sbs.gob.pe