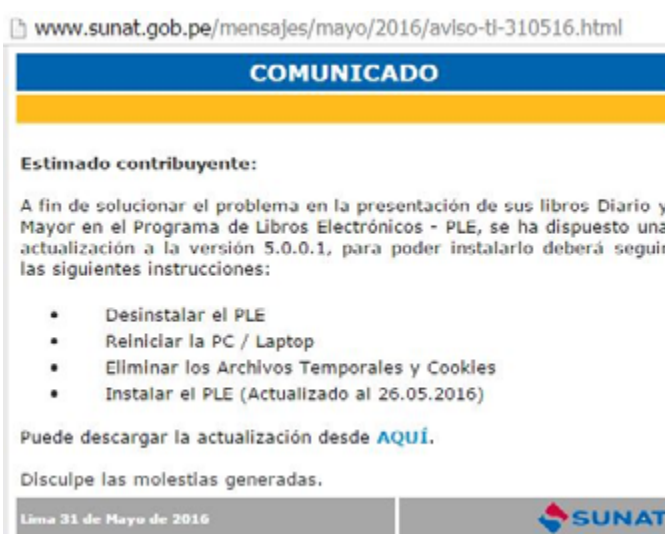


CONTENIDO (Haz click en una noticia)

Sunat comunica actualización a la versión 5.0.0.1 del PLE	01
Muerte de trabajador califica como accidente de trabajo pese a haber sido provocada por terceros	02
Sunat ha iniciado desde inicios de este año cuatro tipos de auditorías	03
Cartas inductivas en relación de ingresos y número de trabajadores	03
¿Para este año 2016 julio y diciembre seguirán sin descuentos el pago de las gratificaciones y la bonificación extraordinaria se seguirá pagando a los trabajadores?	04
Lactarios: El 16 de junio vence plazo para que empresas los instalen	04
MEF incluyó nuevos conceptos como exportación de servicios	05
Empleadores tienen dificultades en obtener el reembolso ante EsSalud por el pago de los subsidios	07
Empresas ahorrarían 49% en sobrecostos laborales	08
Empresas tienen un mes para rectificar errores y obtener subsidios de EsSalud	09
Sunat intensifica maquinaria de fiscalización a los contribuyentes	09
Ganancias por acuerdos de no competencia deberían pagar el Impuesto a la Renta según Sunat	10
Sunat puede determinar la existencia de relación laboral en una fiscalización	11
Apelan al robo de libros contables para evadir impuestos	11
Irá al archivo el bono de reconocimiento	12
Contratos modales serán fiscalizados bajo estos nuevos criterios	13
SUNAT: Descubra cuatro datos sobre cómo implementar la facturación electrónica	16

Sunat comunica actualización a la versión 5.0.0.1 del PLE



La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat), señaló que a fin de solucionar el problema en la presentación de sus libros Diario y Mayor en el Programa de Libros Electrónicos – PLE, se ha dispuesto una actualización a la versión 5.0.0.1.

Para la correcta instalación de la nueva versión se deberán seguir los siguientes pasos:

- Desinstalar el PLE
- Reiniciar la PC/Laptop
- Eliminar los Archivos Temporales y Cookies
- Instalar el PLE (Actualizado al 26.05.2016)

Fuente: Sunat Virtual

Muerte de trabajador califica como accidente de trabajo pese a haber sido provocada por terceros



El trabajador puede exigir el pago de una indemnización a su empleador si este es responsable.

El accidente laboral es toda lesión orgánica o perturbación funcional producida por un evento repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo. Bajo esta definición, se entiende que este tipo de accidentes no solo se produce como consecuencia de la ejecución del trabajo, sino que también alcanza a aquellas situaciones relacionadas con la prestación de servicios (traslados, capacitaciones, etc.).

De presentarse estos accidentes, el trabajador puede exigir el pago de una indemnización a su empleador si este es responsable por negligencia o dolo en la producción del daño.

Este criterio ha sido expuesto por la Corte Suprema en la Casación N° 11947-2015 Piura, por medio del cual se resuelven los recursos de casación interpuestos por las codemandadas, las empresas Río Blanco Copper S.A. y V-SUR S.A.C, en un proceso laboral sobre pago de indemnización por daños y perjuicios.

El caso es el siguiente: Un trabajador, que prestaba servicios como agente de seguridad para V-SUR S.A.C —empresa que brinda servicios de intermediación laboral—, murió como consecuencia de un ataque armado efectuado en el campamento minero al que fue destacado por su empleador, de propiedad de la empresa Río Blanco Copper S.A.

(empresa usuaria). Ante este hecho, el cónyuge del trabajador, en representación de la sucesión intestada, interpone demanda de indemnización por daños y perjuicios contra ambas empresas (al ser solidariamente responsables), aduciendo que por el contrato de trabajo el empleador tenía el deber de garantizar la seguridad y salud de su personal previniendo accidentes e incidentes relacionados con las actividades que desarrollan.

Al respecto, la Corte Suprema precisó que es obligación de todo empleador cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, garantizando la protección, la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todo lo relacionado con el trabajo; caso contrario, el incumplimiento de estas obligaciones lo hará sujeto a indemnizar los daños y perjuicios deriven de su dolo o negligencia (artículo 1321 del Código Civil).

Partiendo de esta premisa, el Colegiado evaluó en qué situación se produjo la muerte del trabajador, concluyendo que falleció en circunstancias en que:

- a) prestaba servicios en el campamento minero,
- b) la empresa usuaria decidió disminuir el número de vigilantes en el campamento, a pesar de tener conocimiento de que existía un peligro inminente de incursión criminal en dicho campamento;
- c) la empresa usuaria no ha probado que hubiese realizado acciones orientadas a mitigar el peligro en que se encontraban los trabajadores del campamento, a pesar de que antes del fallecimiento del trabajador sucedieron varios atentados contra el campamento minero así como en otros lugares cercanos, siendo incluso los propios trabajadores y no la empresa quienes denunciaron tales hechos.

Asimismo, al analizar el artículo 2 del Decreto Su-

premo N° 009-98-SA, la Sala manifiesta que el alcance de la figura “accidente de trabajo” no solo debe referirse a la actitud misma de realizar la labor prometida, sino a todos los comportamientos inherentes al cumplimiento de la obligación laboral por parte del trabajador sin los cuales esta no podría llevarse a cabo o también a actividades de capacitación o de otra índole impuestas en ejercicio de la potestad subordinante.

Si se aplica esto al caso concreto, se puede concluir que el hecho del tercero que le causó la muerte al trabajador no rompe la relación de causalidad entre su labor efectuada y el daño ocasionado, pues, es indiscutible que en el momento en que se produjo su muerte se encontraba involucrado dentro de la órbita de subordinación de su empleador.

Por estas razones, en opinión del Supremo Tribunal, en la medida que la calificación de accidente de trabajo no se enerva o excluye por la mera actividad criminal de un tercero, el accidente que originó la muerte del trabajador tiene la connotación de ser laboral, pues para ello basta que la víctima ostente el status de trabajador y que el evento se diera con ocasión del trabajo.

En consecuencia, al ser solidariamente responsables ambas empresas demandadas, la Corte ordenó que estas procedan con el pago de una indemnización por daños y perjuicios a los familiares del trabajador fallecido.

Fuente: Diario La Ley

Cartas inductivas en relación de ingresos y número de trabajadores

Tiene como objetivo, inducir a que el contribuyente efectúe correctamente la declaración por sus trabajadores dependientes, llevando a cabo un cruce de información entre los ingresos y de la comparación con empresas similares.

Sunat ha iniciado desde inicios de este año cuatro tipos de auditorías



Sunat intensifica sus fiscalizaciones a los contribuyentes en el país a través de cuatro tipos de intervenciones.

Según el Tributarista Jorge Picón, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat), intensifica sus fiscalizaciones a los contribuyentes en el país a través de cuatro tipos de intervenciones con un cierre de inspección a junio del 2016.

El nuevo mecanismo de la Administración Tributaria para la fiscalización se da mediante tres mecanismos:

1. Mediante cartas inductivas, que no solo van dirigidas a personas naturales sino desde este año a empresas en operaciones no reales.
2. Mediante cartas inductivas masivas donde el fisco presume un margen de tributo pagado por el contribuyente menor que el promedio del sector económico al que pertenece.
3. Mediante una auditoria especifica por tipo de tributo y periodo (Essalud, utilidades y otros), y desde junio se iniciarán las auditorias virtuales.

Por otro lado, la auditoria virtual obligara a los contribuyentes a revisar a diario su clave SOL, y responder en forma virtual máximo en 10 días cualquier observación.

Fuente: Diario Gestion

¿Para este año 2016 julio y diciembre seguirán sin descuentos el pago de las gratificaciones y la bonificación extraordinaria se seguirá pagando a los trabajadores?



Las gratificaciones de julio y diciembre desde el año 2015 hacia delante son intangibles en forma permanente.

Como es de conocimiento la Ley 30334 se publicó el 24 de junio del 2015, entrando en vigencia al día siguiente:

Artículo 1.- Inafectación de las gratificaciones Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones (ES SALUD), contribuciones (SENATI, SENCICO) ni descuentos (PENSIONES AFP/ONP) de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador.

Por lo tanto, las gratificaciones de julio y diciembre desde el año 2015 hacia delante se encuentran inafectas a Aportación, descuentos y contribuciones, es decir son intangibles en forma permanente. Excepto a renta de Quinta Categoría.

En cuanto a la Bonificación Extraordinaria su artículo 3 de la Ley 30334 menciona:

Artículo 3. Aportaciones a Essalud El monto que abonarán los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (Essalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no

remunerativo ni pensionable.

Por lo tanto, la Bonificación Extraordinaria, es de manera temporal, sin embargo, en el reglamento de la ley se establecerá hasta cuando se otorgará, Por lo tanto, esta bonificación. para este año 2016 aún se continuará pagando al trabajador. Cabe mencionar algo muy importante la bonificación extraordinaria no es 9% para todos los trabajadores, en caso de trabajadores afiliados a una EPS, su bonificación será 6.75%.

Fuente: Peru Contable

Lactarios: El 16 de junio vence plazo para que empresas los instalen



Este 16 de junio vence el plazo que tienen las empresas donde laboren 20 o más mujeres en edad fértil.

Si tu licencia por maternidad está por vencer, recuerda que tienes derecho a que el centro de labores en el que trabajes te proporcione un lactario cuando te reincorpores a tus labores. Este jueves 16 de junio vence el plazo que tienen las empresas donde laboren 20 o más mujeres en edad fértil para imple-

TAGA - NOTICIAS TRIBUTARIAS EMPRESARIALES

Edición Junio 2016

mentar un lactario para que las madres puedan extraer y conservar su leche materna, que una vez terminadas sus labores llevársela a su bebé en casa.

Cabe precisar que es irrelevante el tamaño de la empresa y el sector en el que se desempeñe. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) está a cargo de verificar el cumplimiento de la implementación de los lactarios.

Si una empresa no cumple con la instalación del lactario esto supone una infracción grave de hasta más de S/ 69 000. Como última oportunidad la Sunafil le da un plazo a la compañía infractora antes de interponer la sanción.

¿Qué es un lactario?

El lactario es un ambiente de uso exclusivo para la extracción y conservación de la leche materna. Asimismo, no es obligatorio para las madres trabajadoras en período de lactancia utilizar el lactario.

Cabe precisar que en caso la compañía no cuente con 20 trabajadoras en edad fértil, el empleador también puede implementar un lactario, con las mismas características mínimas que exige la ley, pero sin obligatoriedad.

Características

Según el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP, publicado el martes 9 de febrero de este año, el lactario debe estar ubicado dentro del centro de labores, alejado de áreas peligrosas o contaminadas, en un espacio físico de como mínimo 10 metros cuadrados.

Debe caracterizarse por la privacidad y la comodidad, para ello pueden usarse cortinas, biombos, sillas, dispensadores de papel toalla. Asimismo, debe ser de fácil acceso (primeros dos pisos), excepto que se cuente con un ascensor para los pisos altos. El empleador debe comunicar la implementación del lactario a las trabajadoras que sean posibles beneficiarias y al Ministerio de la Mujer y Poblacio-

nes Vulnerables (MIMP) por escrito y dentro de los 10 días hábiles siguientes a la implementación.

Además, se exige que cuente con elementos mínimos como mesas, sillas o sillones, dispensadores de jabón líquido y depósitos con tapa para desechos, así como una refrigeradora o frigobar en los que se pueda conservar exclusivamente la leche materna y un lavabo o dispensador de agua potable.

Fuente: Diario RPP

MEF incluyó nuevos conceptos como exportación de servicios



El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), cedió en parte al pedido de los empresarios, al incluir siete nuevos servicios en el apéndice V de la Ley del IGV, exonerándolos de esta forma al pago de dicho tributo. Para ello, la condición es que el uso de estos servicios se efectúe en el extranjero y no en el país.

Así, mediante el Decreto Supremo N° 164-2016-EF, determina que los nuevos servicios incorporados son: i) Servicios de consultoría, asesoría y asistencia técnica; ii) Servicios de diseño; iii) Servicios editoriales; iv) Servicios de imprenta; v) Servicios de investigación científica y desarrollo tecnológico; vi) Servicios de asistencia legal; y, vii) Servicios audiovisuales.

Fuente: Diario Gestión

INTERESES POR LA INFRACCIÓN DE DECLARAR CIFRAS O DATOS FALSOS QUE GENEREN TRIBUTOS OMITIDOS

La empresa SOLANO S.A.C., con RUC 20136598999, el 21/03/2016 presento a la declaración jurada correspondiente al periodo febrero de 2015. En dicha declaración determino S/ 12,840.00 por concepto de pago a cuenta del impuesto a la renta.

Asímismo, en el mes de mayo la mencionada empresa detecta que omitió registrar ingresos, por lo que endicho mes decide efectuar la rectificatoria de la declaración jurada correspondiente el periodo de febrero 2016.

Se tiene como datos adicionales los siguientes:

El nuevo pago a cuenta del impuesto a la renta determinado en la declaración jurada rectificatoria del periodo febrero 2016 es de S/18,240.00.

La empresa desea pagar el tributo omitido el 23/05/2016.

La empresa desea subsanar la infracción y pagar la multa al 30/05/2016.

Se desea saber a cuánto asciende los intereses moratorios que se generarían por la infracción cometida.

Solución

En principio, cabe indicar que en el presente caso, la empresa SOLANO S.A.C. ha ocurrido en la infracción señalada en el numeral 1 del artículo 178 del TUO del código tributario, referida o no incluir en LA declaración ingresos gravados, entre otros, que incluan en la determinación de la obligación tributaria.

En ese sentido, se deberá efectuar el siguiente procedimiento:

1. Cálculo de la multa

Multa: 50% del tributo omitido = $50\% \times (18,240 - 12,840)$

Multa: $50\% \times 5,400 = 2,700$

2. Aplicación del régimen de gradualidad a la multa

Multa rebajada: Multa - Rebaja señalada en el régimen de gradualidad

Multa: $2,700 - 60\%$

Multa rebajada: $2,700 - 1,620$

Multa rebajada: 1,080

3. Rango de fechas que comprenden los intereses moratorios

Del 21/03/2016 al 30/05/2016 han transcurrido 71 días.

4. Cálculo del factor moratorio

El factor moratorio es el resultado de multiplicar el N° de días por la tasa de interés moratorio diaria (TIMD).

$TIMD = 71 \times 0.04\%$

$TIMD = 2.84\%$

Interés moratorio = $1,080 \times 2.84\%$

Interés moratorio = S/30.67



Empleadores tienen dificultades en obtener el reembolso ante EsSalud por el pago de los subsidios



Para EsSalud el trabajador solo tendrá derecho si la empresa paga aportes del 9% en los 18 meses previos.

Las empresas con trabajadores impedidos para realizar sus labores por enfermedad, accidente o embarazo, pagan un monto similar al sueldo durante estos días de incapacidad para el trabajo, teniendo la opción de solicitar posteriormente el reembolso de los subsidios ante EsSalud.

El abogado laboralista Germán Lora señaló que para EsSalud el trabajador solo tendrá derecho si la empresa paga aportes del 9% en los 18 meses previos a la contingencia (enfermedad, accidente o embarazo); no obstante, la ley fija 12 meses previos, incluso puede ocurrir que el trabajador haya tenido otro empleador. También menciona otro supuesto en que EsSalud niega el pago del subsidio, como en el caso de las empresas morosas.

Además, menciona que EsSalud no paga los descansos médicos si el trabajador excede el máximo de 150 días consecutivos o 90 días no consecutivos en un año; vencido este plazo exige a una comisión médica que determine la incapacidad.

Fuente: Diario Gestión

¿La asignación denominada Alimentación Principal es un concepto remunerativo y se considera dentro del cálculo de Beneficios Sociales?

La alimentación principal entregada al trabajador en forma directa (valiéndose del servicio del comedor o concesionario provisto en el centro de trabajo) o en especie serán consideradas como una remuneración computable para el cálculo de los beneficios sociales.

Sin embargo, la alimentación asignada al trabajador a través de la modalidad de servicio indirecto (que se realizan a través de empresas proveedoras de administradoras, mediante la entrega de cupones u otros análogos, así como la adquisición exclusiva a través de establecimientos afiliados) no tendrán la condición de conceptos remunerativos y no serán considerados dentro del cómputo de los beneficios

sociales.

Base Legal: artículo 9 de la Ley de CTS (TUO N° 001-97-TR), incisos a), b), b.1) y b.2) del artículo 2 de la Ley N° 28051.

Fuente: Perucontable

Empresas ahorrarían 49% en sobrecostos laborales



Las prestaciones alimentarias permiten a las empresas lograr un ahorro de hasta 49% en sobrecostos laborales, señaló José Luque, gerente comercial de Sodexo Beneficios e Incentivos.

Según explicó el gerente, con la ley de prestaciones alimentarias, vigente desde el 2004, los empleadores tienen la opción de mejorar su propuesta de valor para atraer, retener y motivar a sus trabajadores.

“Esta ley permite brindarles vales para compras de alimentos a los trabajadores. Por ejemplo, la empresa acuerda con el trabajador que una parte de su sueldo se lo otorgará en vales para alimentos. Las empresas pueden usarlo como incremento de sueldos”, mencionó.

Recalcó que la prestación alimentaria no puede exceder el 20% de la remuneración del colaborador, como tampoco se puede reconvertir el sueldo del mismo por lo que es para nuevos trabajadores.

Fuente: La República

Nueva Ley de Migraciones facilita las gestiones para la contratación de extranjeros



El Perú cuenta con una nueva Ley de Migraciones, aprobada mediante el Decreto Legislativo N° 1236, que facilita los trámites y gestiones que deben hacer usualmente los extranjeros que desean trabajar en el país. La finalidad de esta nueva ley es facilitar el ingreso de trabajadores extranjeros y los trámites migratorios que deben realizarse, ya sea a título personal o por medio de las empresas que requieren sus servicios.

El trámite de estos contratos especiales se inicia con la presentación ante Migraciones del contrato de trabajo debidamente autorizado por el MTPE. Cabe precisar que el MTPE autoriza dicho contrato por un año o hasta tres años renovables y debe contener todas las condiciones laborales

Este tipo de contratos que sirve de marco para contratar trabajadores extranjeros no es uno sujeto a modalidad, sino es uno especial a plazo indeterminado. Sobre el particular, el abogado laboralista Donald Tejada manifiesta que la legislación nacional sobre extranjería se pone a tono con las normas respecto a esta materia de otros países.

Fuente: Diario Gestión

Empresas tiene un mes para rectificar errores y obtener subsidios de EsSalud



Las empresas no obtendrán el pago de subsidios si no están al día en los aportes de sus trabajadores.

En una entrevista realizada, el Gerente de Prestaciones Económicas de EsSalud, Eloy Monroy Rosales, manifestó que si las empresas no están al día en los aportes de sus trabajadores con un año y medio de anticipación al accidente, enfermedad y otros, no obtendrán el pago de subsidios.

Asimismo, sostuvo que para obtener el reembolso del subsidio, los trabajadores deben contar con tres aportaciones consecutivas o cuatro no consecutivas en seis meses anteriores al accidente, enfermedad u otros, y que la empresa debe realizar aportaciones 12 meses antes de esos seis meses, es decir, declarar y pagar 18 meses, en caso de accidentes basta la afiliación.

Por último indicó que en caso de errores por un día de diferencia o similares las empresas tienen un mes para rectificar y obtener subsidios de EsSalud y que fuera de este plazo, no se pagará.

Fuente:Diario Gestión

Sunat intensifica maquinaria de fiscalización a los contribuyentes



La Sunat intensifica sus fiscalizaciones a través de cuatro tipos de intervenciones con un cierre a junio del 2016.

El fisco ha iniciado desde comienzos de este año cuatro tipos de auditorías simultáneas que aplica por contribuyentes con un fin recaudatorio, advirtió el tributarista Jorge Picón.

La Sunat intensifica sus fiscalizaciones a los contribuyentes en el país a través de cuatro tipos de intervenciones con un cierre a junio del 2016, advirtió el tributarista Jorge Picón.

Detalló que estas acciones tienen una finalidad recaudatoria, ya que los auditores tratan de mostrar una mayor producción, ante el trascendido de una evaluación del personal producto del cambio de gobierno, y que se concretaría en octubre.

Explicó que esta nueva forma de fiscalización se realiza de modo simultáneo a un solo contribuyente, cuando antes estas cuatro intervenciones eran independientes.

La nueva maquinaria de la Sunat para la fiscalización se compone de cartas inductivas, ahora no solo dirigidas a personas naturales sino desde este año a empresas en "operaciones no reales". Es decir, aquellas que la Sunat cuestiona no haberse realizado o en que participaron empresas fantas-

TAGA - NOTICIAS TRIBUTARIAS EMPRESARIALES

Edición Junio 2016

ma, entre otros.

Una segunda herramienta, dijo, son las cartas inductivas masivas, en donde el fisco presume un margen de tributo pagado por el contribuyente menor que el promedio del sector económico al que pertenece.

La tercera forma de fiscalización es a través de una auditoría específica por tipo de tributo y periodo (Essalud, utilidades y otros), y desde junio se iniciarán las auditorías virtuales.

Cuestionamientos

Las cartas inductivas a empresas se han multiplicado, habiéndose emitido cerca de 30,000 notificaciones, incrementándose en 1,000% respecto a las enviadas en el 2015, según Picón. Sin embargo, criticó, estas cartas inductivas no tienen la posibilidad legal de determinar una deuda exigible, sino solo recomendar el inicio de una auditoría.

Por su parte, las cartas inductivas masivas en donde la Sunat presume el pago de un tributo menor que el promedio del sector (en la mayoría de casos IGV), no resultan justificadas, ya que los impuestos se determinan con la diferencia entre ingresos y gastos, no sobre un promedio.

De otro lado, en las auditorías específicas, la Sunat viene realizando acotaciones respecto a los pagos en planilla (como bonos y otros), considerando que no se cumplió con el pago de aportes a Essalud por el periodo 2011 hasta el 2015, señaló.

Así, dijo, cualquier tipo de concepto colocado en la planilla de los trabajadores, sin justificación, que constituya un ingreso para el trabajador será considerado como afecto al Impuesto a la Renta.

La auditoría virtual obligará a los contribuyentes a revisar a diario su clave sol, y responder también en forma virtual en 10 días, anotó.

Fuente: Diario Gestión

Ganancias por acuerdos de no competencia deberían pagar el Impuesto a la Renta según Sunat



Cuando una persona natural vende sus acciones, este se encuentra sujeto al pago de una tasa del 28%.

La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat), señaló que cuando una persona natural vende sus acciones incluyendo un “acuerdo de no competencia”, este se encuentra sujeto al pago de una tasa del 28% del beneficio percibido, puesto que esta modalidad contractual genera rentas de tercera categoría (empresariales).

De acuerdo con la Sunat, el “compromiso de no competencia”, que no es poco común en este tipo de acuerdos comerciales, consiste fundamentalmente en la abstención de desarrollar actividades económicas que generen una competencia con la empresa compradora; es decir el vendedor de las acciones queda impedido de participar en el mismo mercado que el comprador.

La Administración Tributaria afirmó que dicho acuerdo, genera una renta de tercera categoría, ya que la finalidad de la obligación de no hacer es impedir que la persona pueda realizar, directamente o a través de otras sociedades, actividades del mismo giro u otro similar al de la compañía cuyas acciones vende, compitiendo con ella.

Fuente: Diario Gestión

Sunat puede determinar la existencia de relación laboral en una fiscalización



Sunat es competente para determinar la existencia de una relación laboral entre los artistas y las empresas.

La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat), se pronunció en el Informe N° 104-2016-Sunat/5D0000, respecto de las personas naturales que realizan actividades artísticas y que celebran contratos con empresas a las que les gira una factura, declarando dichos ingresos como de tercera categoría, a pesar que dichos contratos contienen cláusulas donde se especifican que los servicios serán prestados a título personal. Al respecto la Sunat dice lo siguiente:

1. La Sunat es competente para determinar, en un proceso de fiscalización, la existencia o inexistencia de una relación laboral entre los artistas y las empresas a quienes les presta el servicio.
2. En el supuesto que la Sunat determine que los servicios prestados por los artistas a las empresas que los contratan no califican como una prestación de servicios gravada con el IGV, en tanto generen rentas de quinta y no de tercera, corresponde que aquella repare el crédito fiscal del IGV declarado por las facturas emitidas por los artistas.
3. Si la Sunat determina en un procedimiento de fiscalización que los artistas se encontraban sujetos a la renta de quinta categoría, no habiendo cumplido con el pago de dicho tributo, y que han cancelado

equivocadamente el IGV e IR de tercera categoría, entonces aquella se encuentra facultada a compensar de oficio dichos créditos con la deuda tributaria, y en caso que exista un saldo a favor esta pueda ser devuelto.

Fuente: Sunat Virtual

Apelan al robo de libros contables para evadir impuestos

Para realizar una fiscalización tributaria, así como para investigar el lavado de dinero, es clave tener acceso a los libros o registros contables de una empresa; sin embargo, esta tarea de Sunat enfrenta dificultades, pues en muchas ocasiones compañías mal gestionadas utilizan argucias para no presentar esta información.

Daniel Linares, intendente de Análisis Operativo de la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF), señaló que las empresas argumentan que le han robado los libros contables, presentando las denuncias de robos. Por su parte, el abogado penalista Carlos Caro, indicó que el robo de documentos contables es una argumentación frecuente para evitar la fiscalización tributaria. Las empresas que le dicen a la Sunat que les robaron y presentan una denuncia policial; por ello la Sunat les tiene que creer o probar lo contrario.

Según datos de la SBS, entre enero del 2007 y abril del 2016 la UIF envió al ministerio Público 48 Informes de Inteligencia Financiera que involucran un total de US\$ 406 millones, bajo sospecha de estar vinculados a operaciones de lavado de dinero proveniente de defraudación tributaria.

Fuente: Diario Gestión

Irá al archivo el bono de reconocimiento

Al agua. Trabajadores que aportaron a ONP y luego se pasaron a una AFP entre 2001 y 2016 no recuperarán su dinero porque el proyecto que les permitía ello no se debatió en el Pleno y no está agendado en la Comisión Permanente del Congreso.



Trabajadores que aportaron a ONP y luego se pasaron a una AFP entre 2001 y 2016 no recuperarán su dinero.

La expectativa de aquellos trabajadores que aportaron a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y luego se trasladaron a una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) se vino abajo ya que este Congreso no aprobará el proyecto de ley que habría permitido reconocer esos aportes en la ONP.

El autor de esta iniciativa, Jaime Delgado, recordó que se logró que el proyecto sea aprobado en la Comisión de Economía pero por falta de tiempo no se logró que sea exonerado del plazo de publicación para que entre al debate en el Pleno.

“Es un tema que queda pendiente para el próximo gobierno. Es una deuda social. Mientras tanto, los afiliados seguramente ya estarán enjuiciando a la ONP o al Estado peruano porque se están jubilando y no quieren reconocerle sus aportes”, mencionó. Hay que indicar que esta iniciativa planteaba que se les reconozca sus aportes, hasta el 2016, a los trabajadores que aportaron primero a la ONP y luego se trasladaron a una AFP.

Y es que uno de los problemas del beneficio del

bono de reconocimiento es que solo está actualizado hasta el 2001, por lo que a aquellos trabajadores que se trasladaron de la ONP a una AFP entre el periodo 2002 al 2016 no se les reconocen sus aportes.

Se espera la publicación

De otro lado, un par de semanas atrás, el Pleno aprobó por insistencia el retiro del 25% de los fondos de las AFP, a cualquier edad, para la compra de un primer inmueble (vivienda o terreno) o amortizar un crédito hipotecario. Y el pasado jueves, el Congreso envió la autógrafa al Poder Ejecutivo para su publicación; sin embargo, hasta ayer no había luz verde. Hay que indicar que una vez que se publique la norma, entraría en vigencia al día siguiente.

El congresista Delgado señaló que esta vez el Ejecutivo solo actúa como mesa de partes para ponerle el número a la norma y enviarlo al diario El Peruano. “El presidente no debe retrasar eso”, dijo. Se debe tener en cuenta que la norma también permite que los jubilados bajo el régimen de retiro programado puedan acceder hasta el 95,5% de sus fondos al igual que aquellos que accedan al Régimen de Jubilación Anticipada (REJA). Asimismo, incluye la precisión de que al retirar el 95,5% del CIC, el 4,5% restante sea destinado a EsSalud para la cobertura respectiva.

Las claves

- El Bono de Reconocimiento permitía que una vez que la ONP reconocía los aportes de los trabajadores que ahora están en una AFP, dicho bono se haría efectivo y depositaría en su Cuenta Individual de Capitalización (CIC) de manera inmediata.
- De otro lado, son más de 24 mil jubilados bajo régimen de retiro programado que podrían retirar fondos.

Fuente: La República

EMPLEADORES DEBERÁN TOMAR EN CUENTA RECIENTE PROTOCOLO DE INSPECCIÓN DE SUNAFIL

Contratos modales serán fiscalizados bajo estos nuevos criterios

A través de su más reciente directiva, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) fijó nuevos estándares para la supervisión de los contratos a modalidad suscritos en las empresas. La guía de aplicación que seguirán los inspectores desarrolla criterios sobre la vía formal para la renovación, los derechos laborales correspondientes y los supuestos para la desnaturalización de los contratos, entre otros.



Sunafil aprobó un nuevo instrumento técnico para la fiscalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) aprobó un nuevo instrumento técnico para la fiscalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad, formulando de ese modo una serie de orientaciones prácticas que todo empleador debe tener en cuenta al momento de realizada una actuación inspectiva sobre este tipo de contratos.

Mediante el Protocolo N° 003-2016-SUNAFIL/INII, la entidad adscrita al Ministerio de Trabajo establece los criterios sustanciales a tomar en cuenta por los inspectores para verificar el cumplimiento de las normas sobre contratación laboral. Una de estas reglas es que el contrato conste por escrito, por triplicado y que contenga una cláusula que detalle en forma clara y precisa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación.

De otro lado, se considerarán otros aspectos de índole formal, referidos a su registro ante el Ministerio de Trabajo (dentro de los 15 días naturales de su celebración), así como la entrega de una copia al trabajador (dentro de los tres días hábiles de su

registro). Para ello, los inspectores podrán requerir, además de los contratos, la información idónea que le permita verificar la causa objetiva que sustenta el contrato modal.

Asimismo, el protocolo fija los derechos y beneficios laborales de los trabajadores con contratos sujetos a modalidad, entre los que se encuentran: el período de prueba de tres meses; el derecho a percibir los mismos beneficios que un contratado a plazo indeterminado; derechos colectivos como de sindicación, negociación colectiva, y huelga, etc.

En el caso de las renovaciones de los contratos, el protocolo refiere que las renovaciones deben contener las mismas formalidades exigidas para la celebración del contrato inicial, entre ellas la causa objetiva que sustenta la contratación.

Además, el protocolo indica que se considerarán como indicios de desnaturalización de los contratos modales (después de su evaluación en conjunto con otros medios probatorios) los siguientes:

- a) la modificación de la modalidad de contratación, cuando este aún se encuentre vigente y como consecuencia de ello varíen las condiciones originales pactadas por las partes;
- b) la contratación de un trabajador mediante un contrato sujeto a modalidad para un puesto de trabajo que anteriormente ha sido ocupado por un trabajador a plazo indefinido, salvo que sea contratado bajo la modalidad de suplencia.

TAGA - NOTICIAS TRIBUTARIAS EMPRESARIALES

Edición Junio 2016

*Conozca los detalles sobre el tratamiento legal y jurisprudencial de la contratación modal, así como de los supuestos no contemplados por la nueva directiva en la edición N° 102 (Junio 2016) de la revista Soluciones Laborales, de Gaceta Jurídica. El informe completo incluirá, además, los comentarios y conclusiones del especialista en materia laboral, Luis Ricardo Valderrama.

Fuente: La Ley

EN JUNIO SE VENCE EL PLAZO PARA DECLARAR PRECIOS DE TRANSFERENCIA

Como recordamos las empresas domiciliadas en el país, que hayan realizado operaciones superiores a S/. 200 000,000 y/o enajenen bienes a sus partes vinculadas y/o desde, hacia o a través de países o territorios de baja o nula imposición considerados "paraísos fiscales", cuyo valor de mercado sea inferior a su costo computable están obligadas a presentar la Declaración Jurada Anual Informativa de Precios de Transferencia correspondiente al ejercicio 2015.

Sobre el particular, debemos señalar que la declaración jurada se efectuará de acuerdo al cronograma establecido por SUNAT, para obligaciones del periodo mayo que vencen entre 14 y 22 de junio de 2016, según el último dígito de su RUC.

Asimismo, se deberá presentar a la Administración Tributaria un Estudio técnico de precios de transferencia cuando los ingresos devengados en el 2015, superen S/ 6'000,000.00 y el monto de sus operaciones con sus partes vinculadas superiores al S/ 1'000,000.00. De este modo, el estudio técnico también será presentado cuando hubieran enajenado bienes a sus partes vinculadas desde, hacia o a través de paraísos fiscales, cuyo valor de mercado sea inferior a su costo computable.

Aunado a ello, los contribuyentes obligados a contar con el estudio técnico de precios de transferencia, deberán presentarlo en archivo de Formato de

Documento Portátil (PDF), conjuntamente con la declaración jurada anual informativa de precios de transferencia, adjuntando el PDF a ésta.

En ese sentido, la Declaración Jurada de Precios de Transferencia a presentar tomará en cuenta la nueva versión del PDT Precios de transferencia (Versión 1.4 – Formulario Virtual N° 3560), que deberá ser utilizada por los sujetos obligados a partir del 1 de mayo de 2016. **INFRACCIONES Y SANCIONES:** Conforme a lo expuesto, si la declaración jurada no se presenta oportunamente, pero se subsana (presentando la DJ) antes de cualquier requerimiento de SUNAT, la multa de 0,6% de los ingresos netos se reduce en 100%.

Además, cabe señalar que la no presentación del Estudio técnico de precios de transferencia cuando éste es requerido por SUNAT, ocasiona el pago de una multa de 0,6% de los ingresos netos, la que podrá ser rebajada hasta en un 80% si el contribuyente cumple con subsanarla dentro del plazo otorgado por SUNAT y paga la multa con los intereses generados.

SUNAT: Descubra cuatro datos sobre cómo implementar la facturación electrónica



Para este año, 12,300 empresas se encuentran obligadas a emitir sus comprobantes de pago de manera electrónica.

Para este año se encuentran obligadas según listados de la Sunat 12,300 empresas a emitir sus com-

TAGA - NOTICIAS TRIBUTARIAS EMPRESARIALES

Edición Junio 2016

probantes de pago de manera electrónica, de las cuales 580 principales contribuyentes nacionales (PRICOS) tienen hasta este 15 de julio para convertirse en emisores electrónicos.

Cabe indicar que el resto tiene plazo hasta el 1ero de diciembre del presente año.

En ese sentido, a pocos días de la fecha límite para el primer grupo y a cinco meses para el segundo, aún existe el peligro de que algunas empresas no alcancen a estar preparadas para la migración y que no hayan optado por un proveedor.

Al respecto el gerente general de Efact, Kenneth Bengtsson, señaló que para evitar inconvenientes en la implementación de la facturación electrónica, se debe iniciar el proceso con anticipación. Hay que señalar que Efact es una empresa especializada y proveedora del servicio de facturación electrónica.

“En nuestra experiencia, una empresa grande, con un sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) complejo, puede demorar uno a seis meses en preparar sus sistemas para emitir comprobantes electrónicos”, afirmó Bengtsson.

“Para las empresas medianas y pequeñas, el tiempo es mucho más corto, teniendo la posibilidad de emitir comprobantes electrónicos de un día a otro, como ocurre en nuestra plataforma web”, agregó.

Para la adecuada y planificada implementación de la facturación electrónica, estos son cuatro datos que debes tener en cuenta:

1. Puedes convertirte en emisor electrónico sin estar obligado

Verifica si te encuentras en los listados de contribuyentes obligados para este año.

Si aún no estás en las listas, lo estarás próximamente, ya que la Sunat tiene previsto que todas las empresas del país, sin importar su tamaño, realicen la emisión y recepción de comprobantes de pago de manera electrónica, así que puedes iniciar la imple-

mentación de manera voluntaria y con anticipación. Recuerda, que la facturación electrónica trae grandes beneficios para tu negocio, sobre todo en el ahorro de papel, traslado y almacenamiento, así como te brinda acceso a herramientas de financiamiento y acelera tus procesos de pago y cobranzas.

2. Trabaja con un proveedor autorizado por la Sunat

El año pasado la Sunat publicó una resolución que registra y regula a las empresas que prestan servicios de facturación electrónica en el Perú. Los nuevos proveedores autorizados son los únicos y total responsables de la conformidad técnica que la entidad reguladora exige para la emisión de las facturas.

Según Bengtsson, al contar con un PSE, como es el caso de Efact, la emisión de los comprobantes electrónicos se encuentra pre aprobada por Sunat por lo cual ya no requieres de la homologación.

3. La solución que elijas debe ser capaz de llegar y atender a todos

La verdadera facturación electrónica requiere que tanto proveedor y comprador se puedan comunicar electrónicamente. Tu empresa debe asegurarse que el sistema de facturación electrónica se podrá comunicar con grandes, medianas, pequeñas, microempresas y proveedores independientes.

4. Debe haber una participación inter áreas en la implementación

Los cambios más importantes en la implementación de la facturación electrónica son los procesos de automatización y la integración en los sistemas de TI como en las cuentas por pagar y cobrar. Por eso, para una exitosa implementación de facturación electrónica debe haber una colaboración inter áreas y el soporte entre TI, contabilidad, finanzas y tesorería.

Fuente: Andina.pe



Taga Asesores s.a.c.

Soluciones Integrales de Asesoría y Consultoría

🏠 **Dirección:** Av. Aviación N° 2814 of. 401, San Borja - Lima

☎ **Telf:** 476-1044

✉ **Email:** mtarazona@tagasac.com

🌐 **Web:** <http://www.tagasac.com>