

## TAGA - NOTICIAS TRIBUTARIAS EMPRESARIALES

Edición Noviembre 2016

### CONTENIDO (Haz click en una noticia)

Congreso aprobó "IGV Justo"	01
Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata no tienen derecho a horas extras	02
Plantean CTS y vacaciones a trabajadores contratados y que laboran a tiempo o parcial	03
Permiten aplazar y/o fraccionar en menor plazo la deuda por IGV de los deudores tributarios cuyas ventas anuales no superen el ciento cincuenta (150) UIT	04
¿Se puede solicitar prorroga en el procedimiento de fiscalización parcial electrónica para poder subsanar los reparos efectuados por la Administración Tributaria?	05
¿Cuáles son los días computables para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)?	05
PDT renta anual – Balance de comprobación	05
Tiempo utilizado para ponerse el uniforme de trabajo forma parte de la jornada laboral	06
Trabajadora tiene derecho a percibir un pago si no ha gozado del descanso por maternidad	06
Sunat otorga facilidades para reducir costo y tiempo de obligaciones tributarias	07
¿Resulta necesario realizar el pago efectivo de las dietas a los directores de las empresas para poder deducirlo como gasto en el ejercicio?	08
¿Los impuestos a la renta abonados en el exterior por rentas de fuente extranjera del año 2014 pueden ser utilizados como créditos contra el impuesto a renta para el ejercicio 2015?	08
Sunat alista modificación al Reglamento de Comprobantes de Pago	09
¿Se puede solicitar prorroga en el procedimiento de fiscalización parcial electrónica para poder subsanar los reparos efectuados por la	09

## Congreso aprobó "IGV Justo"

El pleno de Congreso de la República, aprobó por unanimidad la norma que permite que las micro y pequeñas empresas (mypes) puedan diferir el pago del IGV hasta por 90 días.

Para que las mypes puedan acceder a este beneficio, no deberán tener deuda por pago de IGV en los doce meses previos. De esta forma el Congreso reduce el posible impacto en la caja fiscal de más de S/ 1,100 millones según cálculo del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). De tener deuda en los últimos doce meses, la Sunat les otorgará las facilidades para fraccionarla.

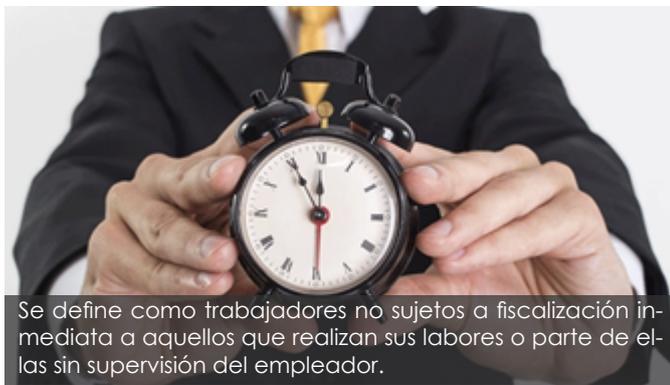
Fuente: Diario Gestión

### CONTENIDO (Haz click en una noticia)

Administración Tributaria?	
Sunat aprueba pautas para formular observaciones en los casos de fiscalización parcial electrónica	10
Modifican lugar de cumplimiento de obligaciones para los contribuyentes de la Intendencia de Principales Contribuyentes Nacionales	11
Ausentarse del trabajo sin justificación formal constituye falta sancionable	11
Procede el despido de trabajador si incumplió las reglas esenciales de su labor	12
Es nula la notificación si en el cargo se describe un lugar distinto al domicilio del demandado	13
Trabajador comete falta grave si realiza llamadas personales con smartphone del empleador	14

### Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata no tienen derecho a horas extras

La Corte Suprema ha precisado que los trabajadores solo pueden generar horas extras cuando tengan que cumplir una jornada establecida. En ese entendido, dado que los trabajadores no sujetos a fiscalización directa no cuentan con una jornada máxima, no son susceptibles de trabajar en sobretiempo y, por ende, no pueden pretender el pago de horas extras.



Se define como trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata a aquellos que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión del empleador.

Los trabajadores no sujetos a fiscalización directa no se encuentran comprendidos en la jornada máxima y, por ende, no pueden generar sobretiempo. Esto en atención de lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que define como trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata a aquellos 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.

Por la misma razón, aquellos trabajadores que se movilizan constantemente fuera de la oficina para la prestación de sus servicios (labor de campo), no tendrán derecho al pago de hora extras. Este criterio ha sido adoptado por la Corte Suprema en

una reciente sentencia de casación (Cas. Lab. N° 5144-2015 Cajamarca), al resolver la demanda de un trabajador que solicitaba el reconocimiento de sus beneficios sociales.

El caso es el siguiente: un trabajador interpuso demanda contra el Banco Agropecuario (Agrobanco), solicitando que se le reconozca el pago de indemnización por despido arbitrario y de sus beneficios sociales. En primera instancia se declaró fundada su demanda en lo referente a la indemnización por despido arbitrario y pago de utilidades, e infundados el reintegro de vacaciones, indemnización por goce vacacional y vacaciones truncas, CTS y pago de horas extras. En segunda instancia, se confirmó la sentencia apelada, revocándose el extremo que declaró infundada y reformándola declaró fundada en lo referente al pago de vacaciones y horas extras.

Al no estar conforme con dicha decisión, la entidad demandada interpuso recurso de casación, argumentando que el actor no podía pretender el pago de horas extras en la medida que fue calificado como personal no sujeto a fiscalización por desempeñarse como analista de la Oficina Regional de Cajamarca, puesto de trabajo que determinaba que debía movilizarse constantemente fuera de la oficina para la prestación de sus servicios, efectuando supervisiones, visitas de inspección, entre otros. Es decir, efectuaba una labor de campo, no sujeto a fiscalización, por lo que al no contar con una jornada máxima, no podía trabajar en sobretiempo.

En ese sentido, la Corte Suprema determinó que, por la naturaleza del cargo que ejerció el trabajador, ya que no laboraba en las oficinas de la institución demandada, sino que desempeñaba labores de campo, no estaba sujeto a un horario o una jornada máxima de trabajo. Más aun cuando el trabajador tenía pleno conocimiento de que las personas que desempeñaban dichos cargos eran considerados personal no sujetos a fiscalización inmediata.

Por dichas consideraciones, la Corte declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la demandada y confirmó la sentencia de primera instancia.

Fuente: [laley.pe](http://laley.pe)

### Plantean CTS y vacaciones a trabajadores contratados y que laboran a tiempo parcial



El proyecto de ley 472/2016 busca que todos los trabajadores sin excepción deberían gozar de su CTS.

**Derechos.** La iniciativa busca que trabajadores que laboran menos de 4 horas tengan entre 11 y 15 días de vacaciones.

El Grupo Parlamentario Frente Amplio, a iniciativa de Hernando Cevallos Flores, presentó el proyecto de ley, el pasado 24 de octubre, que busca que los trabajadores contratados a tiempo parcial cuenten con la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones y se les proteja contra el despido arbitrario.

Y es que actualmente, de acuerdo a ley, se les excluye de dichos beneficios a los trabajadores contratados a tiempo parcial, es decir, que prestan servicios por debajo de 4 horas. Por ejemplo, el contratado por 3 horas y 59 minutos ya no puede recibir estos derechos.

Por ello, el proyecto de ley 472/2016 busca que todos los trabajadores sin excepción deberían gozar de su CTS a razón de una remuneración ordinaria mensual por cada año de servicio.

Lo cual no significa ninguna distorsión para la empresa ya que es evidente que el monto de la remuneración de un trabajador que labora menos horas que otro será menor.

Mientras que para el caso de las vacaciones, la propuesta es que para aquellos que trabajan 3 horas diarias por lo menos tengan entre 11 y 15 días de descanso ya que a aquellos que laboran 8 horas diarias les corresponde 30 días, de acuerdo a la ley actual.

¿Cuántos contratos de este tipo existen en el país? En el 2015, el número de contratos parciales llegó a 208.080 en el Perú, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El 50% de los contratos sin CTS ni vacaciones se están utilizando para la enseñanza, sobre todo en universidades, centros superiores y colegios privados. Además, de sectores como el comercio.

#### Claves

Según señala el proyecto de ley aplicar esta medida no genera ningún costo para el Estado.

El número de registro de este tipo de contratos a tiempo parcial viene creciendo en un promedio de 5% a 10% año a año, por lo que es importante que se les restituya sus derechos.

**Fuente: Diario La República**

### Permiten aplazar y/o fraccionar en menor plazo la deuda por IGV de los deudores tributarios cuyas ventas anuales no superen el ciento cincuenta (150) UIT



#### Resolución de Superintendencia N° 275-2016/SUNAT

Permiten aplazar y/o fraccionar en menor plazo la deuda por IGV de los deudores tributarios cuyas ventas anuales no superen el ciento cincuenta (150) UIT

Mediante la presente Resolución, se ha dispuesto incorporar como numerales 30, 31, 32 al Reglamento de aplazamiento y/o fraccionamiento de la deuda tributaria por tributos internos aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 161-2015/SUNAT y normas modificatorias, en los siguientes términos:

#### “Artículo 1°. - DEFINICIONES

1.1 Para efecto del presente reglamento se entiende por:  
(....)

- 30) IGV: Al Impuesto General a las Ventas.
- 31) IPM: Al Impuesto de Promoción Municipal.
- 32) Ventas anuales: A la sumatoria del monto de

ventas gravadas, no gravadas, inafectas y otras ventas menos el monto de los descuentos y devoluciones concedidos, consignados en las declaraciones mensuales del IGV e IPM de los doce (12) últimos períodos tributarios anteriores al periodo por el cual se solicita aplazamiento y/o fraccionamiento.

En caso que en la solicitud de aplazamiento y/o fraccionamiento se incluya más de un período, se consideran las ventas gravadas, no gravadas, inafectas y otras ventas menos el monto de los descuentos y devoluciones concedidos, consignados en las declaraciones mensuales del IGV e IPM de los doce (12) últimos períodos tributarios anteriores al último período por el cual se solicita aplazamiento y/o fraccionamiento. Cuando en algún, algunos o todos los períodos tributarios a que se refieren los párrafos anteriores, el solicitante hubiera estado acogido al Nuevo Régimen Único Simplificado o hubiera sido incluido en él, se debe considerar, para efecto de la sumatoria, el monto de los ingresos brutos mensuales declarados para efecto de dicho régimen.”

Por otro lado, se dispuso la sustitución del literal a) del inciso 2.1 del artículo 2° del Reglamento de Aplazamiento y/o Fraccionamiento con el objeto de incorporar supuestos de deuda tributaria que puede ser materia de aplazamiento y/o fraccionamiento en menor plazo.

Así como también se ha dispuesto sustituir, el inciso a) del artículo 3° del Reglamento, por el siguiente texto:

“Artículo 3°. - DEUDA TRIBUTARIA QUE NO PUEDE SER MATERIA DE APLAZAMIENTO Y/O FRACCIONAMIENTO

a) Las correspondientes al último periodo vencido a la fecha de presentación de la solicitud, así como aquellas cuyo vencimiento se produzca en el mes de presentación, salvo en los casos del literal a) del numeral 2.1 del artículo 2°.”

Y de igual manera, se ha sustituido el inciso e) del numeral 8.1 del artículo 8 de Reglamento, con el objeto de señalar los requisitos para el otorgamiento del aplazamiento y/o fraccionamiento referido a los saldos en las cuentas del Banco de la Nación por operaciones sujetas al SPOT.

## TAGA - NOTICIAS TRIBUTARIAS EMPRESARIALES

Edición Noviembre 2016

Por último, se ha sustituido el inciso c) del numeral 8 de la Resolución de Superintendencia N° 190-2015/SUNAT que aprobó las disposiciones para la aplicación de la excepción que permite a la SUNAT otorgar aplazamiento y/o fraccionamiento por el saldo de la deuda tributaria de tributos internos.

La presente Resolución entrará en vigencia el día 15-11-16.

Fuente: El Peruano

---

### ¿Cuáles son los días computables para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)?

---

Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Por excepción, también son computables:

**A.** Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente;

**B.** Los días de descanso pre y post natal;

**C.** Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;

**D.** Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,

**E.** Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

Base Legal: Artículo 8 del Decreto Supremo 001-97-TR

---

### ¿Se puede solicitar prórroga en el procedimiento de fiscalización parcial electrónica para poder subsanar los reparos efectuados por la Administración Tributaria?

---

En el procedimiento de fiscalización parcial electrónica no se puede solicitar prórrogas, por lo que deberá de subsanar los reparos señalados en la liquidación preliminar dentro de los diez días hábiles contados desde el día hábil siguiente a la fecha de la notificación del inicio de la fiscalización parcial electrónica.

Base Legal: artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 303-2016/SUNAT

---

### PDT renta anual – Balance de comprobación

---

Para el caso en que los contribuyentes hayan habilitado cuentas con códigos no establecidos en el PCGE (implementación de nuevas sub divisionarias) están deberán ser reclasificadas en las cuentas que tengan la denominación de "Otras Cuentas" que estén normados o en las "otras Cuentas" que se proponen en el PDT.

### Tiempo utilizado para ponerse el uniforme de trabajo forma parte de la jornada laboral



Es para los contribuyentes que realizan sus actividades comerciales mediante contratos de suministro de bienes

La Corte Suprema, mediante la Cas. N° 9387-2014-Lima Norte, estableció que el tiempo utilizado por el trabajador para cambiarse de ropa o para ponerse el uniforme de trabajo deberá ser considerado dentro de la jornada laboral, pues desde que se da la marcación de ingreso al centro laboral el empleado ya pone a disposición su fuerza de trabajo.

Sobre esta decisión, el abogado miembro de PwC, Percy Alache, comentó que esta valoración del Poder Judicial encarece el costo de la jornada laboral en las empresas de producción continua, como las textiles, las de manufacturas, las industriales, entre otras. De igual manera, señaló que en otras legislaciones el mencionado período se define como “tiempo muerto” y no se incluye dentro de la jornada laboral.

Fuente: Diario Gestión

### Trabajadora tiene derecho a percibir un pago si no ha gozado del descanso por maternidad

La Corte Suprema ha establecido que resulta arbitrario que, estando con vínculo contractual, una trabajadora no goce de su derecho al descanso por maternidad. En estos casos, corresponde otorgarle el pago que le hubiera correspondido si hubiera descansado de forma efectiva.



Debe prohibirse, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o por licencia por maternidad.

Es deber del Estado adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación en contra de la mujer en la esfera del empleo.

Así, debe prohibirse, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o por licencia por maternidad, así como la discriminación sobre la base del estado civil y prestar protección especial a la mujer durante el embarazo. Partiendo de estos parámetros, en caso de que una trabajadora no haya gozado del descanso por maternidad, el empleador deberá otorgarle la suma que le hubiera correspondido recibir si hubiera tenido su descanso.

Este criterio ha sido expuesto por la Corte Suprema mediante la Casación N° 14718-2014-Arequipa, al momento de resolver el recurso de casación presentado por una trabajadora en un proceso seguido

## TAGA - NOTICIAS TRIBUTARIAS EMPRESARIALES

Edición Noviembre 2016

sobre reconocimiento de cargo y reintegro de remuneraciones.

El caso es el siguiente: una trabajadora demandó a su entidad empleadora, el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI), para que se le reconozca en el cargo de Profesional II Asistente en Formalización por el tiempo en que prestó servicios para la entidad, solicitando además el pago por reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales.

En primera y segunda instancia se declaró fundada en parte la demanda; no obstante, la actora exige que también se le reconozca el pago por descanso pre y post-natal adquirido y no gozado, por lo que interpone un recurso de casación alegando la interpretación errónea del artículo 1 de la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante; y la inaplicación del artículo 6.2 del Decreto Supremo N° 005-2011-TR.

Al resolver el recurso, la Corte Suprema constató que, en la medida que la entidad emplazada le negó la condición de trabajadora a la actora, ella no pudo gozar del descanso pre natal y post natal respectivo.

Sin embargo, la sala superior denegó dicho derecho bajo los siguientes argumentos: i) la demandante no acreditó su estado de gestación al empleador con el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) por maternidad, expedido por ES-SALUD o un certificado médico en el que conste la fecha probable del parto; ii) la demandante no acreditó haber tomado el descanso efectivo por tal condición; y, iii) nuestro ordenamiento no ha previsto indemnización alguna por el no goce oportuno del descanso.

Para la Corte Suprema, dichas observaciones no tienen sustento por las siguientes razones: (i) el primer argumento no se condice con la situación en que estuvo la actora, pues no se reconoció como trabajadora; razón por la cual no se le puede exigir cumplir con dicho requisito; ii) en cuanto al segundo argumento, el colegiado superior estaría imponiendo una carga excesiva e innecesaria, en tanto la demanda manifestó haber prestado servicios en

dicha oportunidad pese a su estado de gravidez; y, iii) finalmente, la pretensión de la actora no está referida a la obtención de una indemnización por el no goce de descanso pre y post natal adquirido y no gozado, sino el pago que le hubiera correspondido de haberlo gozado.

En conclusión, la Corte Suprema estimó que la accionante padeció un tratamiento arbitrario por parte del empleador, al negarle el goce del descanso pre y post natal que por ley le corresponde; por lo que, si bien ya es imposible que la actora goce de tal beneficio por ser extemporáneo, ello no supone que el empleador deje de abonar la suma que le hubiera correspondido a la actora por el descanso respectivo, a modo de indemnización por el tiempo que no debió laborar.

Fuente: Laley.pe

## Sunat otorga facilidades para reducir costo y tiempo de obligaciones



Siete dispositivos para reducir los costos y tiempo

Mariam Valdivia, gerente de Orientaciones y Servicios de la Sunat, indicó que se han regulado siete dispositivos, entre los meses de agosto y octubre pasado, para facilitar y reducir los costos y tiempo para el cumplimiento de obligaciones tributarias.

Los mencionados dispositivos se detallan a continuación:

## TAGA - NOTICIAS TRIBUTARIAS EMPRESARIALES

Edición Noviembre 2016

1. Posibilidad de fraccionar la deuda del IGV del periodo corriente, desde el 15 de noviembre buscando beneficiar a 75,000 contribuyentes con ventas anuales de hasta S/ 592,500.
2. Simplificación en la obtención del RUC, ya no se pedirá copia del DNI ni del domicilio si coincide con el DNI.
3. Los contribuyentes podrán hacer sus trámites del RUC en cualquier Centro de Servicios del Contribuyente (CSC), a nivel nacional, eliminando los gastos.
4. Se busca impulsar un servicio “cero colas” en los (CSC), con una asistencia personalizada al contribuyente.
5. Se incorporó un canal telefónico para realizar cambios en el RUC con lo cual ya no será necesario trasladarse a una oficina de la Sunat.
6. Se establece el pago de cuotas del RUS a través de la billetera móvil con sus teléfonos celulares que beneficiará a más de un millón de contribuyentes.
7. Los contribuyentes que presenten declaración consignando “cero”, ya no tendrán que presentar esa declaración del IGV – Renta cuando no realicen operaciones.

Fuente: Diario Gestión

---

### ¿Resulta necesario realizar el pago efectivo de las dietas a los directores de las empresas para poder deducirlo como gasto en el ejercicio?

---

No resulta necesario realizar la paga a los directores para deducirlo; dado que la condición esta-

blecida en el inciso v) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta para que proceda la deducción como gasto o costo correspondientes a las rentas de segunda, cuarta o quinta categoría, no es de aplicación cuando la empresa hubiera cumplido con efectuar la retención y pago a que se refiere el segundo párrafo del artículo 71 de la Ley del Impuesto a la Renta.

**Base Legal:** Inciso Q del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta.

---

### ¿Los impuestos a la renta abonados en el exterior por rentas de fuente extranjera del año 2014 pueden ser utilizados como créditos contra el impuesto a renta para el ejercicio 2015?

---

Los impuestos a la renta abonados en el exterior del año 2014 solo pueden ser utilizados como créditos contra el impuesto a renta para el ejercicio 2014, y siempre que no excedan del importe que resulte de aplicar la tasa media del contribuyente a las rentas obtenidas en el extranjero, así como no superen el impuesto efectivamente pagado en el exterior.

**Base legal:** Inciso E del artículo 88 del Texto Único Ordenado del Código Tributario.

### Sunat alista modificación al Reglamento de Comprobantes de Pago



Es para los contribuyentes que realizan sus actividades comerciales mediante contratos de suministro de bienes

La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat) viene preparando una resolución de superintendencia que regularía la oportunidad de emisión de comprobantes de pago para los contribuyentes que realizan sus actividades comerciales mediante contratos de suministro de bienes con entregas periódicas para los casos en que no se hayan realizado pagos anticipados a la entrega de dichos bienes.

Para estos casos se generaría la obligación de emitir comprobante de pago, de acuerdo con lo siguiente:

a) Por la totalidad de los bienes suministrados durante un mes calendario hasta el momento de la emisión, en la oportunidad que ocurra primero:

I. El día que se percibe o se pone a disposición el pago parcial o total; o

II. El día que se realiza la liquidación de la operación; o

III. El día que culmina el contrato; o

IV. El último día del mes.

b) Si la emisión del comprobante de pago se realiza en la oportunidad indicada en I) o II) y antes del último día del mes, se debe emitir y otorgar, en la oportunidad que corresponda, el (los) comprobante(s) por los bienes suministrados posteriormente hasta el último día de ese mes, de corresponder.

Por otro lado, la mencionada resolución de superintendencia, modificaría la definición y algunos requisitos del manifiesto de pasajeros, además de la facultad de inspección de la Sunat a las empresas de transporte terrestre público nacional de pasajeros con la finalidad de brindar facilidades a las empresas de transporte terrestre nacional de pasajeros que emiten comprobantes de pago electrónicos.

Fuente: Portal Sunat

### ¿Se puede solicitar prórroga en el procedimiento de fiscalización parcial electrónica para poder subsanar los reparos efectuados por la Administración Tributaria?

En el procedimiento de fiscalización parcial electrónica no se puede solicitar prórrogas, por lo que deberá de subsanar los reparos señalados en la liquidación preliminar dentro de los diez días hábiles contados desde el día hábil siguiente a la fecha de la notificación del inicio de la fiscalización parcial electrónica.

**Base Legal:** artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 303-2016/SUNAT

## Sunat aprueba pautas para formular observaciones en los casos de fiscalización parcial electrónica

El martes 22 de noviembre se ha publicado en El Peruano la Res. 303-2016-SUNAT, con la cual se aprueban las disposiciones para la presentación de observaciones en el procedimiento de Fiscalización Parcial Electrónica de Tributos Internos, a cargo de SUNAT.

### ANTECEDENTES:

Ley 30296.- Como se recordará, mediante Ley 30296 (31-12-14) se modificó el artículo 61 del Código Tributario estableciendo la facultad de la SUNAT para realizar la fiscalización parcial electrónica a los contribuyentes.

En efecto, en la fiscalización parcial electrónica, la SUNAT tomando como base los documentos y declaraciones juradas presentadas por el contribuyente – en el caso de detectar inconsistencias – podrá efectuar una liquidación preliminar, que se notificará al contribuyente, quien tendrá 10 días hábiles para formular observaciones y luego de ellas, la SUNAT emitirá la resolución de determinación o de multa que corresponda.

Reglamento.- Con el DS. 049-2016-EF (20-03-16), el MEF aprobó las normas reglamentarias para la fiscalización parcial electrónica, precisando lo siguiente:

\* Se inicia el día hábil siguiente a aquel en que SUNAT deposita la carta de comunicación correspondiente, acompañada de la liquidación preliminar, en el buzón electrónico del contribuyente fiscalizado.

\* Mediante la carta de inicio del procedimiento se solicita al contribuyente la subsanación del reparo contenido en la liquidación preliminar, o la sustentación de sus observaciones.

\* La liquidación debe contener como mínimo el reparo de SUNAT respecto del tributo interno, la base legal y el monto a regularizar.

\* La subsanación del reparo o la sustentación de las observaciones debe hacerse dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación. No procede la prórroga del plazo.

\* La resolución de determinación y de multa que se origine en este procedimiento (fiscalización parcial electrónica) debe incluir la evaluación de los sustentos proporcionados por el contribuyente, en caso los hubiera presentado.

### PAUTAS PARA FORMULAR OBSERVACIONES:

Con la reciente Res. 303-2016-SUNAT, la Administración Tributaria ha precisado lo siguiente:

\* SUNAT deposita en el buzón electrónico del contribuyente la carta de inicio de la fiscalización electrónica parcial y la liquidación preliminar.

\* El contribuyente tiene 10 días hábiles para: 1) Subsanar los reparos señalados en la liquidación preliminar presentando la DJ rectificatoria correspondiente o 2) Presentar sus observaciones a la liquidación preliminar con el respectivo sustento. No se admite prórroga del plazo, salvo por razones de caso fortuito o fuerza mayor presentadas el último día del plazo, prorrogándose en este caso hasta el día hábil siguiente al cese de tales razones.

\* La presentación de observaciones y el sustento correspondiente se realiza ingresando a Trámites y Consultas de SUNAT Operaciones en Línea utilizando el Código de Usuario y Clave de Sol- Opción "Presentación de observaciones y sustento" dentro del rubro "Fiscalización/Fiscalización Parcial Electrónica" registrando las observaciones por cada detalle de los reparos de la liquidación preliminar.

\* El sustento puede presentarse a través del registro de un texto sustentatorio y/o en un archivo adjunto de acuerdo a las indicaciones del sistema. La extensión del archivo debe corresponder al formato PDF.

## TAGA - NOTICIAS TRIBUTARIAS EMPRESARIALES

Edición Noviembre 2016

\* Al enviarse la información se generará la constancia de información registrada –CIR- que contendrá: número de orden, nombres o denominación o razón social, RUC del sujeto fiscalizado; número de carta de inicio; fecha y hora de generación de la constancia y detalle de la información registrada y la relación de documentos adjuntos. La constancia podrá descargarse en archivo PDT e imprimirse.

\* El contribuyente podrá sustituir, modificar, adicionar o eliminar la información registrada respecto de la respuesta, texto sustentatorio y archivos, hasta el último día del plazo señalado (10 días hábiles) ingresando nuevamente al sistema y generando una nueva constancia. SUNAT considerará válida solo la información que aparezca en la última constancia.

Fuente: Grupo Contable.pe

### Modifican lugar de cumplimiento de obligaciones para los contribuyentes de la Intendencia de Principales Contribuyentes Nacionales



Resolución de Superintendencia N° 307-2016/SUNAT

Modifican lugar de cumplimiento de obligaciones para los contribuyentes de la Intendencia de Principales Contribuyentes Nacionales

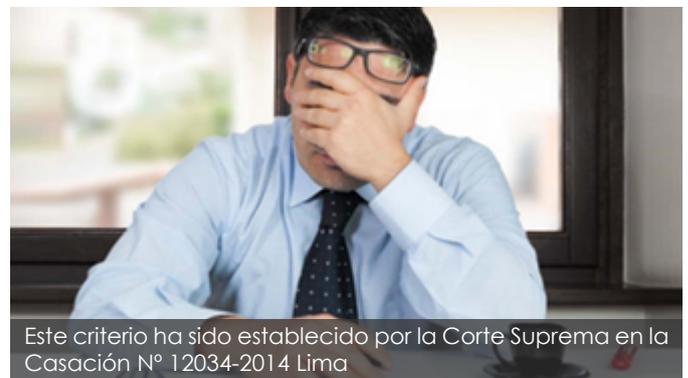
Mediante la presente Resolución, se ha modificado el lugar de cumplimiento de obligaciones formales y sustanciales para los contribuyentes de la Intendencia de Principales Contribuyentes Nacionales.

Así la Resolución, mediante modificación del anexo 3 de la Resolución de Superintendencia N° 023-2014/SUNAT y normas modificatorias, ha dispuesto que la dependencia de principales contribuyentes nacionales deben de llevar a cabo su cumplimiento de obligaciones formales y sustanciales en la Avenida Paseo de la Republica N° 4728-4730, Distrito de Miraflores, provincia y departamento de Lima.

La presente Resolución entrará en vigencia el 1 de diciembre de 2016.

### Ausentarse del trabajo sin justificación formal constituye falta sancionable

La Corte Suprema ha establecido que cuando un trabajador solo comunique que no acudirá a su centro de trabajo, pero luego no cumpla con justificarlo, será sancionado disciplinariamente por su empleador.



Este criterio ha sido establecido por la Corte Suprema en la Casación N° 12034-2014 Lima

No es suficiente comunicar al empleador que no se acudirá al centro de labores, sino que dicha inasistencia debe ser justificada en el plazo que la ley o el reglamento interno de trabajo lo establecen, caso contrario se incurre en causal de sanción disciplinaria.

## TAGA - NOTICIAS TRIBUTARIAS EMPRESARIALES

Edición Noviembre 2016

naria. Este criterio ha sido establecido por la Corte Suprema en la Casación N° 12034-2014 Lima, donde resolvió el caso de un trabajador que fue sancionado disciplinariamente por no asistir al trabajo.

El caso es el siguiente: un trabajador interpuso demanda solicitando se deje sin efecto la sanción disciplinaria de dos días de suspensión sin goce de haberes que le fuera impuesta por la empresa demandada, por no haber asistido a su centro de labores durante dos días consecutivos. En primera instancia se declaró infundada su demanda. Sin embargo, en segunda instancia, se revocó la apelada y reformándola fundaron la demanda.

Al no estar conforme con dicha decisión, la empresa demandada interpuso recurso de casación alegando, entre otros, la aplicación indebida del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual en su literal h) establece que el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso.

Sobre el particular, la CS estableció que en presente caso se habría configurado una interpretación errónea del mencionado artículo, toda vez que dicho dispositivo está referido a la regulación de faltas graves que constituyen causas justas de despido y que no guarda relación alguna la solicitud de impugnación de sanción disciplinaria.

Por dicha consideración, la Corte declaró fundado el recurso de casación por aplicación indebida de una norma, más aun cuando quedó acreditado que el demandante no habría cumplido con justificar sus inasistencias, no siendo suficiente solo comunicarlo; motivo por el cual el empleador en uso de su facultad sancionadora suspendió de manera justa al trabajador demandante.

Fuente: Laley.pe

## Procede el despido de trabajador si incumplió las reglas esenciales de su labor

La Corte Suprema ha señalado que resulta proporcional la sanción de despido impuesta a un chofer que causó un accidente por excederse del límite de velocidad. Esto, pese a que la empresa no le entregó el reglamento interno de trabajo.



La sanción de despido se da a pesar de que el trabajador no haya recibido el reglamento interno de trabajo.

Aquel trabajador que no cumpla estrictamente las normas técnicas aplicables a la labor que realiza o no observe las medidas establecidas en la materia a desarrollar, puede ser sujeto a la imposición de una sanción de despido a pesar de no haber recibido el reglamento interno de trabajo en el que se especifiquen sus obligaciones.

Así lo estableció la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente, en el auto calificadorio del recurso de casación N° 8284-2013-Lima, impuesto por un ex trabajador contra la empresa Soyuz S.A. para solicitar la nulidad de despido.

El recurrente, chofer de una de las unidades de la empresa demandada, sostenía que al no habersele hecho entrega del reglamento interno de trabajo no debió aplicársele la sanción de despido, sino una medida menos gravosa al ocasionar un accidente de tránsito, y exceder el límite de velocidad en var-

## TAGA - NOTICIAS TRIBUTARIAS EMPRESARIALES

Edición Noviembre 2016

ias ocasiones.

Sin embargo, a criterio de la Sala Constitucional la falta de reglamento interno por parte del trabajador no lo excusa del cumplimiento estricto de las normas técnicas o especializadas de las labores en las que se desempeña. En ese sentido, considera proporcional la sanción impuesta por la empresa, al acreditarse la falta grave cometida por este, por infringir las normas de tránsito.

Fuente: Laley.pe

### Es nula la notificación si en el cargo se describe un lugar distinto al domicilio del demandado

La Corte Suprema ha establecido que se vulnera el derecho de defensa en los casos que se deja la cédula de notificación debajo de la puerta y en el cargo de notificación se describe un inmueble con características distintas al domicilio del ejecutado. En estos casos procede la nulidad insubsanable de lo actuado.



De declarar la notificación como válida, se incurre en una violación al debido proceso.

El juez no puede validar la notificación de un mandato de ejecución si en el cargo de aquella se señalaron características diferentes al del domicilio real

del demandado. De declarar la notificación como válida, se incurre en una violación al debido proceso.

Así lo estableció una reciente sentencia de la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema recaída en la casación N° 1098-2014-Lima, publicada en El Peruano 31 de octubre de 2016.

El caso fue así: Un banco interpuso una demanda de obligación de dar bien mueble contra una empresa y su fiador, con la cual había suscrito un contrato de arrendamiento financiero. El demandante, ante el incumplimiento del arrendatario del pago de tres cuotas, decidió dar por resuelto el contrato y señaló haber realizado el requerimiento del bien mediante cartas notariales.

El Décimo Tercer Juzgado Civil de la Subespecialidad Comercial de la Corte Superior de Lima dispuso llevar adelante la ejecución hasta que los demandados cumplieran con entregar el bien materia de arrendamiento, o en su defecto cumplan con pagar su valor. El juez de la causa fundamentó su decisión en la ausencia de contradicción de los emplazados.

En el mismo sentido falló la Segunda Sala Civil Subespecialidad Comercial de la Corte Superior de Lima al confirmar el auto apelado. En respuesta al escrito de apelación, la Sala Civil afirmó que los demandados sí fueron notificados correctamente en el domicilio consignado en la escritura pública del contrato de arrendamiento financiero.

La Corte Suprema analizó los argumentos del recurso de casación y determinó que existió una vulneración al debido proceso ya que el juez dio por notificados a los demandados y dictó mandato de ejecución, a pesar de que en el cargo de la cédula de notificación se describía un domicilio distinto al de los emplazados. Por ello, la Corte declaró fundado el recurso y nulo todo lo actuado.

Fuente: Laley.pe

### Trabajador comete falta grave si realiza llamadas personales con smartphone del empleador

Un reciente pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil precisó que los trabajadores tienen la obligación de usar los instrumentos entregados por el empleador para los fines propios de sus labores. Por ello, constituye falta grave laboral que se utilice el teléfono celular entregado por la empresa para realizar llamadas personales.



Así fue establecido por el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución N° 00260-2016-SERVIR/TSC-Segunda Sala.

El hecho de que se hayan efectuado llamadas desde el número del teléfono celular proporcionado al trabajador, cuando este se encontraba de licencia sin goce de haber, hace presumir que estas llamadas no se realizaron en el ejercicio de sus funciones. Esto configura una falta grave laboral, especialmente si representaron un costo para el empleador.

Dicho criterio ha sido establecido por el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución N° 00260-2016-SERVIR/TSC-Segunda Sala, al momento de resolver el recurso de apelación interpuesto por un trabajador con la finalidad de impugnar la sanción disciplinaria aplicada en su contra por su entidad empleadora, DEVIDA (en adelante, la entidad). En dicho fallo se precisó que es responsabilidad del trabajador conservar y proteger los instrumentos (computadoras,

equipos de protección, teléfonos celulares, etc.) que le sean proporcionados por el empleador, debiendo además reservar su uso para el cabal cumplimiento de las tareas asignadas.

Veamos el caso: una persona se desempeñaba como jefe de la Oficina Zonal de Quillabamba de DEVIDA, y se encontraba de licencia sin goce de haber desde el 5 de septiembre al 5 de octubre de 2014. No obstante, durante dicho período, hizo uso del teléfono celular otorgado por la entidad, realizando llamadas por 431.51 minutos, de los cuales —de acuerdo con las verificaciones de la empleadora— 350 minutos correspondían a la facturación de la entidad.

Ante ello, la entidad determinó sancionarlo con una suspensión sin goce de haber de un mes por considerar que el trabajador había hecho un uso indebido del teléfono de celular asignado, generando un perjuicio económico a la institución. Específicamente, señaló que, conforme a la normativa interna de la entidad, el trabajador incumplió las siguientes obligaciones: (i) hacer entrega del cargo, incluyendo los bienes asignados por la entidad, en caso de ausencias justificadas por más de diez días calendario; y (ii) utilizar indebidamente para fines personales los bienes institucionales.

Al estar en desacuerdo con esta imputación, el trabajador interpuso un recurso de apelación, alegando que la entidad no ha demostrado que las llamadas que realizó mientras estaba de licencia fueron llamadas ajenas a su cargo, indicando también que debe tenerse en cuenta como atenuante de la sanción el hecho de que por voluntad propia hizo entrega del teléfono celular antes de su reincorporación al centro de trabajo. Sobre este último punto, precisó que la licencia solicitada fue para dirigirse a la ciudad de Cusco, lo cual constituye un hecho de fuerza mayor que impidió la devolución inmediata del teléfono celular.

Al respecto, el Tribunal del Servicio Civil estableció que ha quedado acreditado que el trabajador incumplió la obligación de realizar la entrega formal del teléfono celular asignado cuando realizó la entrega del cargo antes que quedara su vínculo suspendido, a pesar de que posteriormente puso en disposición de la entidad el teléfono en cuestión.

## TAGA - NOTICIAS TRIBUTARIAS EMPRESARIALES

Edición Noviembre 2016

Por otro lado, con relación a las llamadas, indicó que el hecho de que se hayan registrado llamadas salientes del número del teléfono celular cuando este se encontraba de licencia sin goce de haber, hace presumir que dichas llamadas no se realizaron en el ejercicio de sus funciones, más aún cuando el trabajador no desvirtuó dicha situación.

Asimismo, el Tribunal consideró que la sanción disciplinaria aplicada al trabajador no infringe el principio de razonabilidad y proporcionalidad, pues al momento de imponerla se consideró tanto la magnitud de la falta y los antecedentes del trabajador, lo cual justificó una sanción de menor gravedad. A esto añade que el hecho de que el trabajador se haya ausentado físicamente no constituye un hecho de fuerza mayor que le haya impedido cumplir con la devolución inmediata del teléfono celular, por lo que –concluyó el Tribunal– sí se configuró una falta disciplinaria.

Por tales razones, se declaró infundado el recurso de apelación, confirmando la resolución dictada por la entidad por medio de la cual se sancionó al trabajador por uso indebido de bienes institucionales.

**Fuente: Laley.pe**



**Taga Asesores s.a.c.**

Soluciones Integrales de Asesoría y Consultoría

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

☎ **Telf:** (01) 476-1044

✉ **Email:** mtarazona@tagasac.com

🌐 **Web:** <http://www.tagasac.com>