

ASPECTOS LABORALES PARA EMPRESAS EXPORTADORAS

CPC Virginia Eyzaguirre Bellmunt

CATEGORIAS DE RENTA PARA TRABAJO DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE

4ª CATEGORIA

RECIBOS POR HONORARIOS

2015

RECIBOS MANUALES PARA EMITIR A EMPRESAS
QUE SE ENCUENTRAN EN EL REGIMEN ESPECIAL
DE RENTA – RER

RECIBOS ELECTRONICOS PARA EMITIR A
EMPRESAS QUE E ENCUENTRAN EN EL REGIMEN
GENERAL DE RENTA

CATEGORIAS DE RENTA PARA TRABAJO DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE

LA EMPRESA CONTRATANTE DEBE CONTAR CON CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS DONDE SE ESPECIFIQUE ACUERDO ENTRE LAS PARTES Y DURACION DEL SERVICIO.

SE EMITE PARA OFICIOS Y PROFESIONES

EJM.

ESTIBA Y DESESTIBA

SUPERVISION Y CONTROL DE CALIDAD DE PRODUCCION DE.....

NO DEBE HABER SUBORDINACION PERO SI CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS.

CATEGORIAS DE RENTA PARA TRABAJO DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE

EL PERSONAL QUE EMITE RECIBOS DEBE
CONTAR CON REGISTRO DE INGRESOS

DE NO EXCEDER 7 UITS ANUALES NO ESTARA
SUJETO A RETENCION DE IMPUESTO A LA RENTA
DEL 8%

DEBERA TRAMITAR UNA CONSTANCIA DE
SUSPENSION DE RETENCIONES DE IMPUESTO A
LA RENTA DE 4ª CATEGORIA.

CATEGORIAS DE RENTA PARA TRABAJO DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE

DE EXCEDER LAS 7 UITS ANUALES DEBERA PRESENTAR
DECLARACION JURADA ANUAL.

LOS EMISORES DE RECIBOS POR HONORARIOS NO
PUEDEN TRASLADAR SUS GASTOS A LA EMPRESA
CONTRATANTE.

LOS VIAJES, VIATICOS, GASTOS DE REPRESENTACION Y
OTROS SIMILARES, LOS DEBERA INCLUIR EN SU RECIBO,
YA QUE NO SON VALIDOS PARA LA EMPRESA AL TRATARSE
DE GASTOS DE TERCEROS QUE NO TRABAJAN EN LA
EMPRESA,AL NO ESTAR EN PLANILLA.

CATEGORIAS DE RENTA PARA TRABAJO DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE

5ª CATEGORIA :PERSONAL EN PLANILLA

LA EMPRESA DEBE CONTAR CON PERSONAL EN PLANILLA COMO MINIMO EL GERENTE GENERAL.

LA PLANILLA IMPLICA QUE LA EMPRESA DEBE DEMOSTRAR LA GESTION QUE SE REALIZA EN LA EMPRESA MEDIANTE UNA PERSONA QUE SE ENCUENTRE A CARGO, SEA EN PLANILLA O CON RECIBOS DE HONORARIOS.

LOS COSTOS DE PERSONAL EN PLANILLA SON LOS SIGUIENTES:
ESSALUD AFP/ONP SEGÚN DECISION DEL TRABAJADOR Y 5ª CATEGORIA EN CASO DE TENER INGRESOS QUE EXCEDAN 7 UITS ANUALES.

EL TRABAJADOR DE PLANILLA PUEDE SUSTENTAR GASTOS DE VIAJES, CAPACITACION, VIATICOS, GASTOS DE REPRESENTACION, ATENCION AL PERSONAL Y OTROS GASTOS CUYA CAUSALIDAD SEA DEMOSTRADA.

CATEGORIAS DE RENTA PARA TRABAJO DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE

- PERSONA NATURAL CON NEGOCIO

SI EL TITULAR FUNCIONA COMO EMPRESA UNIPERSONAL, ES DECIR CON RUC COMO PERSONA NATURAL, NO PODRA INGRESAR A LA PLANILLA, DE ACUERDO A LA LEY LABORAL.

PERO SE CONSIDERA QUE EL ES EL GESTOR DE LA EMPRESA Y TIENE VALIDEZ TODO GASTO QUE REALICE PARA LA REALIZACION DE OPERACIONES DE SU NEGOCIO.

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS - CTS

- **QUÉ ES LA CTS?**
- **ES UN BENEFICIO QUE POR LEY LES PERTENECE A TODOS LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES, MEDIANTE EL CUAL EL EMPLEADOR EFECTÚA DEPÓSITOS A NOMBRE DEL TRABAJADOR EN LA CUENTA BANCARIA CTS A FIN QUE LOS TRABAJADORES TENGAN UN RESPALDO ECONÓMICO PARA CUANDO ABANDONEN SU TRABAJO.**
- **¿QUIÉNES PUEDEN RECIBIR LA CTS?**
- **TODOS AQUELLOS TRABAJADORES QUE CUMPLAN UNA JORNADA MÍNIMA DE 4 HORAS PUEDEN RECIBIR UNA CTS. EN EL CASO QUE EL TRABAJADOR TENGA UNA JORNADA SEMANAL MENOR A 5 DÍAS, SE CONSIDERARÁ A AQUELLOS EMPLEADOS QUE LABOREN UN MÍNIMO DE 20 HORAS A LA SEMANA.**

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS - CTS

- **CUÁNDO DEPOSITAR LA CTS?**
- EL 15 DE MAYO Y 15 DE NOVIEMBRE DE CADA AÑO, VENCE EL PLAZO PARA EL DEPÓSITO DE LA CTS, CORRESPONDIENTE AL SEMESTRE DE NOVIEMBRE A ABRIL Y DE MAYO A OCTUBRE DE UN PERIODO.
- **¿PUEDE RETIRAR EL TRABAJADOR SU CTS ASI NO SE HAYAN RETIRADO DE CENTRO DE TRABAJO?**

A PARTIR DEL 01 DE ENERO DEL 2015, ESTABLECE QUE SÓLO SE PUEDE RETIRAR EL 70% SOBRE EL EXCEDENTE DE SEIS SUELDOS. EJEMPLO , EL TRABAJADOR PODRÁ RETIRAR LO SIGUIENTE: $[S/.8,000 - (S/.1,000 * 6)] * 0.7 = S/.1,400$.

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS - CTS

- **CÓMO SE CALCULA CUÁNTO SE DEBE DEPOSITAR POR LA CTS?**
- **SE DEBE TOMAR EN CUENTA EL SUELDO DEL TRABAJADOR Y AGREGARSE UN SEXTO DE LA GRATIFICACIÓN PAGADA EN JULIO Y DICIEMBRE.**
- **SE REALIZA CÁLCULO DE LA GRATIFICACIÓN CUANDO EL TRABAJADOR ESTUVO LABORANDO DURANTE LOS 6 MESES ANTERIORES AL PAGO DE LA GRATIFICACIÓN O FRACCIÓN.**

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS - CTS

- **CÓMO SE CALCULA CUÁNTO SE DEBE DEPOSITAR POR LA CTS?**
- **SE DEBE TOMAR EN CUENTA EL SUELDO DEL TRABAJADOR Y AGREGARSE UN SEXTO DE LA GRATIFICACIÓN PAGADA EN JULIO Y DICIEMBRE.**
- **SE REALIZA CÁLCULO DE LA GRATIFICACIÓN CUANDO EL TRABAJADOR ESTUVO LABORANDO DURANTE LOS 6 MESES ANTERIORES AL PAGO DE LA GRATIFICACIÓN O FRACCIÓN.**

VACACIONES

- **¿QUÉ SON LAS VACACIONES?**
SE DENOMINA VACACIONES AL PERÍODO DE DESCANSO REMUNERADO QUE LA LEY OTORGA AL TRABAJADOR LUEGO DE QUE ÉSTE HAYA CUMPLIDO UN AÑO CONTINUO DE LABORES.
- **¿CUÁNTOS DÍAS ES EL DESCANSO VACACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO?**
TODO TRABAJADOR DEL RÉGIMEN GENERAL DEL SECTOR PRIVADO TIENE DERECHO A 30 DÍAS DE VACACIONES (DECRETO LEGISLATIVO 713).
- **¿EL TRABAJADOR PIERDE SUS INGRESOS DURANTE LAS VACACIONES?**
NO. EL DESCANSO VACACIONAL ES REMUNERADO. QUIERE DECIR QUE EL TRABAJADOR RECIBE SUS INGRESOS NORMALMENTE COMO SI HUBIERA PRESTADO SERVICIOS. PARA LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EL ARTÍCULO 16° DEL DECRETO LEGISLATIVO 713 SEÑALA QUE EL PAGO DE LA REMUNERACIÓN VACACIONAL DEBE SER EFECTUADO AL INICIO DE LAS VACACIONES. SIGNIFICA QUE SI EMILIANO SALE DE VACACIONES MAÑANA DEBE HACERLO CON SU REMUNERACIÓN VACACIONAL YA CANCELADA

VACACIONES

- **CUÁNDO DEBE DARSE VACACIONES AL TRABAJADOR DEL SECTOR PRIVADO?**

SEGÚN EL ARTÍCULO 23° DEL DECRETO LEGISLATIVO 713 LAS VACACIONES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEBEN SER OTORGADAS DENTRO DEL AÑO SIGUIENTE A HABER ADQUIRIDO EL DERECHO. ES DECIR, SI JOSÉ HA INGRESADO A LABORAR EL 10 DE NOVIEMBRE DEL 2008 ADQUIRIRÁ DERECHO A GOZAR DE 30 DÍAS DE VACACIONES A PARTIR DEL 10 DE NOVIEMBRE DEL 2009 Y DEBERÁ HACERLO A MÁS TARDAR HASTA EL 10 DE NOVIEMBRE DEL 2010.

- **¿QUÉ PASA SI EL TRABAJADOR NO TIENE VACACIONES DENTRO DEL AÑO SIGUIENTE A HABER ADQUIRIDO SU DERECHO?**

EN ESE CASO, SEGÚN EL ARTÍCULO 23° DEL DECRETO LEGISLATIVO 713 EL EMPLEADOR ESTÁ OBLIGADO A ABONAR DOS REMUNERACIONES: UNA REMUNERACIÓN VACACIONAL Y UNA REMUNERACIÓN COMO INDEMNIZACIÓN POR NO HABER GOZADO DE DESCANSO EN SU OPORTUNIDAD. A ESTO SE LE CONOCE COMO VACACIONES DOBLES.

VACACIONES

- **QUÉ PASA SI EL TRABAJADOR DEJA DE LABORAR ANTES DE QUE VENZA EL AÑO PARA GOZAR SUS VACACIONES YA ADQUIRIDAS?**
SI EL TRABAJADOR TIENE MÁS DE UN AÑO DE LABORES Y CESA EN SU EMPLEO ANTES DE QUE SE VENZA EL PLAZO DE UN AÑO QUE TIENE EL EMPLEADOR PARA CONCEDERLE VACACIONES, EL ARTÍCULO 22° DEL DECRETO LEGISLATIVO 713 SEÑALA QUE EL EMPLEADOR DEBE PAGAR LA REMUNERACIÓN VACACIONAL. A ESTO SE LLAMA VACACIONES SIMPLES.
- **¿QUÉ PASA SI EL TRABAJADOR DEJA DE LABORAR ANTES DE QUE VENZA EL AÑO PARA OBTENER DERECHO A VACACIONES?**
SI EL TRABAJADOR CESA EN SU EMPLEO ANTES DE CUMPLIR UN AÑO DE LABORES O ANTES DE QUE CUMPLA UN NUEVO AÑO DE TRABAJO, EL ARTÍCULO 22° DEL DECRETO LEGISLATIVO 713 SEÑALA QUE EL EMPLEADOR DEBE PAGAR LA REMUNERACIÓN VACACIONAL DE MANERA PROPORCIONAL A LOS MESES Y DÍAS LABORADOS. A ESTO SE LLAMA VACACIONES TRUNCAS. POR EJEMPLO: MARCOS RENUNCIA A SU TRABAJO A LOS 6 MESES, AL LIQUIDARLE SUS BENEFICIOS SOCIALES SU EMPLEADORA DEBERÁ INCLUIR MEDIO SUELDO DE VACACIONES TRUNCAS PORQUE HA TRABAJADO MEDIO AÑO.

VACACIONES

- **¿Qué pasa si el trabajador está enfermo y el empleador quiere darle vacaciones para que se recupere?**
No es válido. El Artículo 13° del Decreto Legislativo 713 prohíbe al empleador dar vacaciones al trabajador cuando éste se encuentre incapacitado por enfermedad o accidente.
- **¿Si el trabajador se enferma durante sus vacaciones debe ampliarse su descanso el mismo número de días que estuvo enfermo porque tenía derecho a descanso médico?**
No. La prohibición de conceder vacaciones al trabajador enfermo sólo es aplicable cuando la enfermedad o accidente es anterior al inicio del descanso vacacional. El Artículo 13° del Decreto Legislativo 713 especifica que la prohibición no es aplicable cuando la enfermedad o accidente sobreviene luego de haberse iniciado las vacaciones.
- **¿El trabajador debe tomar sus 30 días de vacaciones de una sola vez o puede fraccionarlos a lo largo del año?**
El disfrute de los 30 días de vacaciones debe ser efectuado dentro del año siguiente a haber adquirido el derecho y lo ideal es que sea de modo ininterrumpido. Pero no hay impedimento para que el trabajador fraccione sus vacaciones en períodos no menores de siete días. En ese sentido, el Artículo 17° del Decreto Legislativo 713 especifica que si el trabajador lo solicita por escrito el empleador autorizará el goce de vacaciones en períodos no menores de 7 días. Por ejemplo: Lucía ha solicitado a su empleadora que le conceda 7 días de vacaciones en Mayo, 7 días en Julio, 8 días en Octubre y 8 días en Diciembre.

VACACIONES

¿El trabajador debe tomar sus 30 días de vacaciones en el año que le corresponde o puede acumularlos con las vacaciones del siguiente año?

La regla general es que el disfrute de los 30 días de vacaciones debe ser efectuado dentro del año siguiente a haberse adquirido el derecho, tanto así que si el empleador no concede el descanso se le sanciona con el pago de vacaciones dobles. Pero la norma permite excepcionalmente la acumulación de períodos vacacionales. En ese sentido, el Artículo 18° del Decreto Legislativo 713 señala que el trabajador y el empleador pueden celebrar un convenio mediante el cual acuerden que el trabajador acumulará dos períodos vacacionales, siempre y cuando descanse por lo menos siete días seguidos en el ejercicio actual. Por ejemplo: Rossana conviene con su empleadora en tomar siete días de vacaciones en Julio de este año y acumular los 23 días restantes a las vacaciones del siguiente año.

VACACIONES

EL TRABAJADOR PUEDE VENDER SUS VACACIONES Y EL EMPLEADOR COMPRÁRSELOS?

LA LEY LABORAL FACULTA AL TRABAJADOR A REDUCIR SUS VACACIONES HASTA 15 DÍAS A CAMBIO DE QUE SU EMPLEADOR COMPENSE DICHA REDUCCIÓN CON EL EQUIVALENTE A 15 DÍAS DE REMUNERACIONES (QUE ES UN PAGO ADICIONAL A LA REMUNERACIÓN QUE SE LE PAGARÁ AL TRABAJADOR POR EL SERVICIO QUE PRESTE DURANTE ESOS 15 DÍAS). ESTA REDUCCIÓN DE DÍAS DE DESCANSO ES LO QUE HABITUALMENTE SE CONOCE COMO VENTA DE VACACIONES. LO QUE NO ESTÁ PERMITIDO ES QUE SE VENDA LA TOTALIDAD DE LOS 30 DÍAS DE DESCANSO VACACIONAL.

VACACIONES

- **¿SI EL TRABAJADOR NO ESTÁ EN PLANILLAS LE CORRESPONDEN VACACIONES?**
ASÍ ES. LAS VACACIONES CORRESPONDEN A TODO TRABAJADOR QUE HAYA CUMPLIDO UN AÑO DE LABORES, NO SÓLO A LOS QUE SE ENCUENTREN EN PLANILLAS. LO QUE OCURRE ES QUE A ESTE TIPO DE TRABAJADORES NORMALMENTE NO LES ES OTORGADO DESCANSO VACACIONAL PORQUE LABORAN POR FUERA DE PLANILLAS. EN ESE CASO SE HACE NECESARIO QUE ADOPTEN ACCIONES LEGALES. GENERALMENTE ESTE TIPO DE TRABAJADORES DEMANDA EL PAGO DE VACACIONES DOBLES, SIMPLES Y TRUNCAS CONJUNTAMENTE CON SUS DEMÁS BENEFICIOS SOCIALES CUANDO TERMINA SU RELACIÓN LABORAL.