

PÁG. 2 //

Código de buen gobierno corporativo para las sociedades peruanas

PÁG. 3 //

Vacaciones: Cambios en la normativa para empresas privadas

PÁG. 4 //

# PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDA- DES DEL 2018

Entérate sobre la forma en que los trabajadores participan en las utilidades.

# CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO PARA LAS SOCIEDADES PERUANAS

En atención a los pronunciamientos sobre Buen Gobierno Corporativo (BGC) en la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y en la CAF- Banco de Desarrollo de América Latina, en nuestro país se emitió en julio del 2002 el documento Principios de Buen Gobierno para las Sociedades Peruanas, actualizado en el 2013 por un Comité integrado por instituciones y gremios empresariales representativos del mercado de valores, bajo el liderazgo de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV), dando origen al vigente Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas (el Código).

Dicho Código persigue el objetivo de contribuir a generar una verdadera cultura de BGC en el Perú y comprende 31 Principios distribuidos en 5 Pilares:

Pilar I Derechos de los Accionistas.

Pilar II Junta General de Accionistas.

Pilar III El Directorio y la Alta Gerencia.

Pilar IV Riesgo y Cumplimiento.

Pilar V Transparencia de la Información.

La estructura del Código se

presenta acorde con las necesidades y características propias del mercado de valores peruano y recoge estándares de BGC identificados a nivel global y local aplicables a nuestra realidad, constituyendo el mejor aporte de las entidades del sector público y privado que integraron el Comité encargado de su redacción.

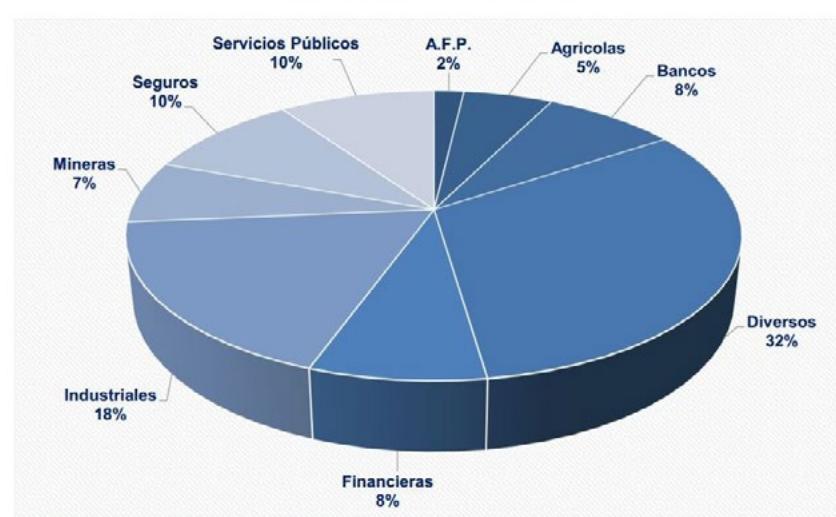
Con la finalidad de evaluar el cumplimiento de los 31 principios antes referidos, la SMV publicó en junio del 2014 la Resolución SMV N°012-2014-SMV/01 que estableció el Reporte sobre el Cumplimiento del Código del BGC para las Sociedades Peruanas, el cual contiene 88 preguntas las cuales deben ser respondidas con SI ó NO por las empresas obligadas a

presentar información financiera a la SMV.

Según las estadísticas publicadas en el portal de la SMV, por el año 2017 presentaron el mencionado Reporte un total de 216 empresas mostrando el grado de cumplimiento respecto de las 88 preguntas resueltas y explicadas en el caso de respuesta negativa.

Si bien la mayoría de empresas no están dentro del ámbito de la supervisión de la SMV, el cumplimiento del Código es recomendado también a las pequeñas y medianas empresas, en su mayoría familiares. Tarde o temprano en nuestro país dicho cumplimiento influirá sustancialmente en la relación BGC y rentabilidad de dichas empresas.

**Empresas por Sector**



# VACACIONES: CAMBIOS EN LA NORMATIVA PARA EMPRESAS PRIVADAS

A inicios de febrero de 2019, el Gobierno publicó el Decreto Supremo 002-019-TR, donde oficializa el reglamento para que los trabajadores del sector privado puedan fraccionar parte de su periodo vacacional anual de 30 días calendario. Este Decreto también regula el adelanto de vacaciones de dichos trabajadores.

En el caso del fraccionamiento del periodo vacacional se estableció que los empleados podrán tomar 15 días calendarios a ser gozados en periodos de 7 y 8 días ininterrumpidos, y los 15 días restantes podrán ser tomados de forma fraccionada en periodos inferiores a siete días calendario teniendo como mínimo un día.

**EL DECRETO SUPREMO 002-2019-TR PUBLICADO EL 5 DE FEBRERO DEL 2019 REGLAMENTA EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1405 DEL 12 DE SETIEMBRE DEL 2018, PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO.**

En cada ocasión, se tiene que suscribir un acuerdo de fraccionamiento que parte de una solicitud del trabajador. Este

acuerdo puede ser parcial, es decir que aplique para una porción del periodo vacacional.

En el caso del adelanto vacacional, el empleador y el trabajador pueden acordar, previamente y por escrito, el adelanto de días de descanso a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro; incluso por un número de días mayor a la proporción del récord vacacional generado a la fecha del acuerdo. Mientras subsista el vínculo laboral, los días de descanso adelantado se compensan con los días del descanso vacacional una vez cumplido el récord establecido. En caso de cese antes de cumplir el récord, la liquidación de beneficios sociales detallará la compensación de los días de descanso adelantado con los días que componen las vacaciones truncas, y de existir días del descanso adelantado que no pudieran ser compensados de las vacaciones truncas, el trabajador no está obligado a pagar ni a compensar de forma alguna esos días por lo que se entendería que el empleador asume un riesgo porque no se genera una obligación de compensación al trabajador.

Para acceder a la norma ingrese al siguiente link:

<https://www.gob.pe/insti-tucion/mtpe/normas-legales/260348-002-2019-tr>

**EN CADA FRACCIONAMIENTO SE TIENE QUE SUSCRIBIR UN ACUERDO QUE PUEDE SER PARCIAL, ES DECIR QUE APLIQUE PARA UNA PORCIÓN DEL PERÍODO VACACIONAL.**



# PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDA- DES DEL 2018

Entérate sobre la forma en que los  
trabajadores participan en las utilidades.



**A**partir de la quincena de marzo, las empresas privadas con más de 20 trabajadores tienen que repartir (y depositar) las utilidades a sus empleados. Las utilidades representan la parte que le corresponde a cada trabajador de la renta neta gravable que generó la empresa el año anterior, luego de haber compensado las pérdidas que arrastra de ejercicios anteriores.

Las empresas obligadas a realizar el pago por este concepto son aquellas que cuenten con más de 20 trabajadores en planilla y hayan generado rentas de tercera categoría durante el ejercicio (2018). El porcentaje a distribuir se encuentra determinado por la actividad económica que desarrolla la empresa: 10% para las empresas pesqueras, de telecomunicaciones e industriales, 8% para las mineras, de comercio y restaurantes, y 5% para las empresas que realizan otras actividades.

Las empresas tienen hasta 30 días naturales posteriores al vencimiento del plazo para la presentación de la declaración jurada del Impuesto a la Renta (IR) para abonar las utilidades que correspondan a sus tra-

jadores. Vencido este plazo, y previo requerimiento escrito del trabajador, el empleador será responsable por el pago del interés moratorio por no abonar a tiempo dichas utilidades.

El cálculo del monto de utilidades que debe recibir cada trabajador se hace de la siguiente forma: 50% será distribuido en función a sus días real y efectivamente laborados, mientras que el otro 50% deberá ser repartido en proporción a sus remuneraciones percibidas en el año. La suma de ambos conceptos deberá ser abonada por la empresa a los trabajadores, hasta un límite máximo de 18 sueldos.

Debe tenerse en cuenta que las empresas deben entregar al trabajador, al pagar las utilidades, una hoja de liquidación en donde se precisa cómo se ha calculado el beneficio. Esta liquidación debe contener como mínimo la razón social del empleador, nombre y apellidos del trabajador, renta anual de la empresa antes de impuestos, números de días laborados por el trabajador, remuneración considerada para el cálculo, número total de días laborados por todos los trabajadores de la empresa con derecho a percibir utilidades, remuneración total pagada a todos los trabajadores de la empresa,

procedimiento de cálculo, y el monto que excede a los 18 sueldos de darse el caso.

El incumplimiento del pago es considerado como una infracción grave, sujeta de ser sancionada con multas por parte de Sunafil, las cuales oscilan entre S/ 5,670 y S/ 94,500 dependiendo de la cantidad de trabajadores afectados con el incumplimiento.

\*

“

*Sunafil puede solicitar la declaración del IR 2018 para verificar la renta neta y toda la documentación utilizada para los cálculos de las participaciones de los trabajadores.*

*Recomedamos revisar que todo este conforme a la ley para evitar sanciones.*

”

CROWE PERÚ



# ¿TU EMPRESA NECESITA APOYO EN TEMAS DE AUDITORÍA, CONSULTORÍA, CONTABILIDAD E IMPUESTOS?

## CONTÁCTANOS

51(1) 476-6944

## ESCRÍBENOS

[hugo.paniague@crowe.pe](mailto:hugo.paniague@crowe.pe)  
[maria.arevalo@crowe.pe](mailto:maria.arevalo@crowe.pe)

## O VISÍTANOS

Donatello 206 - San Borja, Lima 41 - Perú



Roncal, D'Angelo y Asociados is a member of Crowe Global, a Swiss verein. Each member firm of Crowe Global is a separate and independent legal entity. Roncal, D'Angelo y Asociados and its affiliates are not responsible or liable for any acts or omissions of Crowe Global or any other member of Crowe Global and specifically disclaim any and all responsibility or liability for acts or omissions of Crowe Global or any other Crowe Global member. © 2019 Roncal, D'Angelo y Asociados.