

PÁG. 2 //

Gratificaciones
Ordinarias Legales

PÁG. 3 //

Directores Independientes
para Empresas



PÁG. 4 //

FISCALIZACIÓN DE LA IGUALDAD SALARIAL

Entérate sobre la forma en que la
SUNAFIL fiscalizará la igualdad
salarial.

GRATIFICACIONES ORDINARIAS LEGALES

Las gratificaciones ordinarias legales otorgadas por Fiestas Patrias y Navidad se rigen por la Ley 27735 (vigente desde el 29.05.2002) y su reglamento aprobado por D.S. 005-2002-TR, y deben pagarse en la primera quincena de julio o diciembre, según sea el caso, tanto a los trabajadores bajo contrato a plazo indefinido, como a los comprendidos en contratos sujetos a modalidad y de tiempo parcial.

La gratificación para un trabajador es equivalente a su remuneración mensual vigente al 30 de junio y al 30 de noviembre, la cual debe incluir la remuneración básica y las proporciones de las demás contraprestaciones que perciba, fijas y variables (éstas últimas percibidas al menos en tres meses durante el semestre), cualquiera sea su origen o denominación, siempre que sean de libre disposición. Asimismo, se

EL PAGO ÍNTEGRO Y OPORTUNO DE LAS GRATIFICACIONES LEGALES ES FISCALIZADO MUY DE CERCA POR LA SUNAFIL Y SU INCUMPLIMIENTO SUPONE UNA INFRACCIÓN GRAVE EN MATERIA LABORAL SANCIONABLE CON MULTA DE HASTA S/94,500.

otorga una bonificación extraordinaria de 9% (6.75% para los afiliados a una Entidad Prestadora de Servicios de Salud- EPS).

Si el trabajador ha laborado durante todo el semestre (Enero-Junio y Julio-Diciembre, según sea el caso) le corresponde una remuneración mensual, en caso contrario, tendrá derecho a un sexto de tal remuneración, por cada mes calendario completo que haya laborado en el semestre. Si cesó en el semestre, se denomina gratificación trunca y debe ser cancelada al cese.

No tendrán derecho a las gratificaciones quienes hubieran acordado con su empleador que su remuneración se abone de manera integral, debido a que son percibidas en forma mensual conjuntamente con la remuneración básica. Esta situación es similar en el caso de los trabajadores sujetos al Régimen Agrario cuya remuneración mensual incluye también este beneficio.

Las referidas gratificaciones están inafectas a los aportes, contribuciones y descuentos por AFP/SNP, Essalud, Senati, Sencico y Conafovicer. Se exceptúa de dicha inafectación a la retención del Impuesto a la Renta de quinta categoría y están sujetas a los descuentos autorizados por el trabajador y a los descuentos ju-

diciales (por alimentos o deudas civiles/comerciales).

Cabe señalar que el pago íntegro y oportuno de las gratificaciones es fiscalizado muy de cerca por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y su incumplimiento supone una infracción grave en materia laboral, que en caso se detecte es sancionable con multas que oscilan entre S/1,890 y S/18,900 (pequeña empresa) y S/5,670 y S/94,500 (mediana o gran empresa).



DIRECTORES INDEPENDIENTES PARA EMPRESAS

Mediante Resolución N° 016-2019-SMV/01 publicada el pasado 27 de junio del 2019, la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) aprobó los “Lineamientos para la Calificación de Directores Independientes” (los Lineamientos) que serán de observancia obligatoria para las sociedades emisoras con algún valor inscrito en el Registro Público del Mercado de Valores obligadas a presentar el “Reporte sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas” (el Reporte), que revelen al mercado que cuentan en su Directorio con Directores independientes.

Los referidos Lineamientos tienen como objetivo que todas las sociedades emisoras utilicen los mismos criterios cuando califiquen a sus Directores como independientes y lo revelen en el Reporte y en sus respectivas páginas web, entre otros medios.

Estos Lineamientos entrarán en vigencia el 1 de enero del 2020, considerándose sin embargo que, en tanto no venza el periodo de designación de los directores independientes en ejercicio, las sociedades podrán continuar aplicando sus propios criterios de manera excepcional,

pero en ningún caso más allá del ejercicio 2021.

A diferencia de los directores vinculados, que son quienes sí forman parte del grupo económico o del accionariado que los nombran, los directores independientes son aquellos seleccionados por su trayectoria profesional, honorabilidad, suficiencia e independencia económica, y desvinculación con la empresa, sus accionistas y directivos.

Si bien no es obligatorio que las empresas cuenten con directores independientes, existe una recomendación en el Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas, de que un tercio del directorio esté conformado por ellos, recomendación que no se aplica en forma importante en el Perú debido a que la gran mayoría de empresas se desenvuelven en un mercado concentrado en grupos económicos familiares.

Los directorios que cuentan con directores independientes, que resguardan tanto los derechos de los accionistas mayoritarios como los de los minoritarios, son considerados directorios con mayor integridad y fortaleza. Este es un reto que deberían asumir todas las empresas

peruanas y no solamente las que estén obligadas a aplicar los Lineamientos, con la finalidad de

LOS LINEAMIENTOS TIENEN COMO OBJETIVO QUE TODAS LAS SOCIEDADES EMISORAS UTILICEN LOS MISMOS CRITERIOS CUANDO CALIFIQUEN A SUS DIRECTORES COMO INDEPENDIENTES Y ASÍ LO REVELEN.

aprovechar la capacidad, experiencia y profesionalismo de los directores independientes, que indudablemente ayudarán a que se tomen las mejores decisiones empresariales para impulsar el crecimiento de las empresas en general.

FISCALIZACIÓN DE LA IGUALDAD SALARIAL

Entérate sobre la forma en que la
SUNAFIL fiscalizará la igualdad
salarial.



L

a Ley
N°30709, Ley
que Prohíbe
la Discrimina-
ción Remune-

rativa entre Varones y Mujeres del 27.12.17 (la Ley) y su reglamento publicado mediante D.S. N°002-2018-TR del 08.03.18 (el Reglamento) establecen las normas para lograr la ejecución del principio de “igual remuneración por trabajo de igual valor”, en busca de que los empleadores fijen y garanticen remuneraciones libres de prejuicios.

En forma complementaria, durante el año 2018, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha emitido otras normas que establecen acciones a desarrollar y pautas a seguir, orientadas a la sensibilización y aplicación de la Ley y el Reglamento.

Con este marco legal, el 1 de julio de 2019 la SUNAFIL ha iniciado su labor de fiscalización del cumplimiento de la Ley y el Reglamento en empresas que NO califiquen como micro o pequeña empresa, de conformidad con el protocolo aprobado por R.M. N°145 -2019-TR del 22.05.19, denominado “Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros y Funciones”.

En el proceso de fiscalización, la SUNAFIL verificará que la empresa:

- 1) Cuento con el Cuadro de Categorías y Funciones (CCF);
- 2) Tenga un CCF con el contenido mínimo señalado en las normas;
- 3) Cuento con una Política Salarial que se haya difundido entre los trabajadores;
- 4) Efectúe las comunicaciones a los trabajadores en las oportunidades señaladas en las normas (al ingreso, ante un cambio de categoría o si se modifica el esquema remunerativo aplicable según la Política Salarial).

Es preciso destacar que para que se detecte la discriminación remunerativa debe haber un trabajador referente comparable.

Si bien la sociedad en pleno coincide con la no discriminación remunerativa, existen algunos detractores a esta obligación, debido a que consideran que genera sobrecostos y rigidez al mercado de trabajo al obligar, sobre todo a los pequeños empresarios, a destinar recursos a documentar y reportar políticas salariales, cuadro de categorías, descripción de puestos y otros.

No obstante ello, la SUNAFIL tiene previsto iniciar la fiscaliza-

ción del cumplimiento de la Ley y el Reglamento el próximo 1 de diciembre del 2019 para las empresas que SÍ califiquen como micro y pequeña empresa, siempre de acuerdo con el protocolo antes citado.

El incumplimiento de esta obligación constituye una infracción muy grave en materia laboral, sancionada con multas de i) hasta S/ 2,856 en las micro empresas; ii) hasta S/ 32,130 en las pequeñas empresas y, iii) hasta S/ 189,000 en las empresas distintas de las anteriores, dependiendo del número de trabajadores afectados.



Las empresas deben evitar multas cumpliendo con estas normas, pero ante todo considerar su importancia para el clima laboral y para ser reconocida en el mercado por su política salarial sin diferencia de género.



CROWE PERÚ



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

CONTÁCTANOS

51(1) 476-6944

ESCRÍBENOS

hugo.paniague@crowe.pe

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.