

PÁG. 2 //

El Escepticismo Profesional en la Auditoría Independiente.

PÁG. 3 //

Otras Obligaciones sobre Precios de Transferencia.

PÁG. 4 //

TRABAJADORES DE CONFIANZA Y REDUCCIÓN DE SUELDO

Entérate sobre este último criterio de la Corte Suprema de Justicia.

EL ESCEPTICISMO PROFESIONAL EN LA AUDITORIA INDEPENDIENTE

El grado de confianza que los usuarios otorgan a los estados financieros se incrementa cuando dichos estados financieros están sujetos a una auditoría independiente. Una auditoría de alta calidad comprende siempre el ejercicio del juicio profesional por parte del auditor independiente y, en forma importante, por una actitud mental que incluye el escepticismo durante la planificación y ejecución de la auditoría.

EL ESCEPTICISMO PROFESIONAL ES UNA ACTITUD MENTAL QUE LLEVA AL AUDITOR A ADOPTAR UN ENFOQUE INQUISITIVO AL CONSIDERAR LA INFORMACION QUE RECIBE Y AL FORMAR SUS CONCLUSIONES, ADEMÁS ESTÁ LIGADO A LOS PRINCIPIOS ÉTICOS DE INDEPENDENCIA.

La Norma Internacional de Auditoría (NIA) 200 Objetivos globales del auditor independiente y realización de la auditoría de conformidad con las NIA, define el escepticismo profesional como “una actitud que incluye una mentalidad inquisitiva, una especial atención a las circunstancias que puedan ser indicativas de

posibles incorrecciones debidas a errores o fraudes, y una valoración crítica de la evidencia de auditoría”. Las NIA explícitamente requieren que el “auditor aplique su juicio profesional y mantenga un escepticismo profesional durante la planificación y ejecución de la auditoría reconociendo que pueden darse circunstancias que supongan que los estados financieros contengan incorrecciones materiales”.

El escepticismo profesional es una actitud mental que lleva al auditor a adoptar un enfoque inquisitivo al considerar la información que recibe y al formar sus conclusiones. Está ligado a los principios éticos de independencia, que explican que la actitud mental independiente permite al auditor expresar una conclusión sin influencias que comprometan su juicio profesional, permitiéndole que actúe con integridad, objetividad y escepticismo profesional.

El escepticismo profesional implica una especial atención, entre otros, a:

- La evidencia de auditoría que contradiga otra evidencia de auditoría obtenida.
- La información que cuestione la fiabilidad de documentos o a

respuestas a las indagaciones que se vayan a utilizar como evidencia de auditoría.

- Las condiciones que pueden indicar un posible fraude.
- Las circunstancias que sugieren la necesidad de realizar procedimientos de auditoría adicionales a los requeridos por las NIA.

La NIA 200 antes referida, señala: “No puede esperarse que el auditor no tenga en cuenta su experiencia previa sobre la honestidad e integridad de la dirección y de los responsables del gobierno de la entidad. No obstante, la convicción de que la dirección y los responsables del gobierno de la entidad son honestos e íntegros no exime al auditor de la necesidad de mantener un escepticismo profesional ni le permite conformarse con evidencia de auditoría que no sea convincente para la obtención de una seguridad razonable”.

OTRAS OBLIGACIONES SOBRE PRECIOS DE TRANSFERENCIA

La mayoría de empresas considera que por no alcanzar los límites de ingresos gravables ni los montos de operaciones establecidos por la SUNAT, que obligan a presentar anualmente las declaraciones juradas informativas denominadas reportes local, maestro y país por país de precios de transferencia (PT), no tiene ninguna otra obligación formal que cumplir en el caso de tener transacciones i) con partes vinculadas, o ii) que se realicen desde, hacia o a través de países o territorios no cooperantes o de baja o nula imposición, o iii) que se realicen con sujetos a un régimen fiscal preferencial, (en adelante “todas las transacciones”).

A continuación presentamos algunas ideas que pueden contribuir a que las empresas revisen su situación y concluyan que **SÍ** requieren cumplir con algunas obligaciones respecto de esta materia.

La Ley del Impuesto a la Renta (LIR) señala que las transacciones deben efectuarse a valor de mercado y específicamente en el numeral 4 del artículo 32°, establece que el valor de mercado para los casos de todas las transacciones, serán los precios y monto de las contraprestaciones que hubieran sido

acordados con o entre partes independientes en transacciones comparables, en condiciones iguales o similares, de acuerdo a lo establecido en el artículo 32°-A, es decir de conformidad con las normas de PT señaladas en la LIR.

El referido artículo 32°-A establece en su literal a) el “ámbito de aplicación” de los PT, señalando que dichas normas son de aplicación a todas las transacciones realizadas por los contribuyentes del Impuesto a la Renta (IR), lo cual es reafirmado en el artículo 108° del Reglamento de la LIR (el Reglamento).

Posteriormente en el literal g) del citado artículo 32°-A se establecen las declaraciones juradas informativas y otras obligaciones formales, circunscribiéndolas a los contribuyentes del “ámbito de aplicación” con determinados límites de ingresos gravables con el IR y dejando a la SUNAT que fije la forma, plazos y condiciones para cumplir con dichas declaraciones.

De lo anteriormente mencionado se desprende que aunque las empresas **NO** estén obligadas a presentar las declaraciones juradas informativas de PT, que surgen del artículo 32°-A, por

no alcanzar los límites que fija la SUNAT, **SÍ** estarán obligadas a contar con el adecuado sustento del valor de mercado de todas las transacciones indicadas en los acápites i), ii) y iii) del primer párrafo, debido a que así lo dispone el artículo 32° de la LIR que es de aplicación general a todos los contribuyentes sin limitación alguna.

UN CONTRIBUYENTE QUE NO ESTÉ OBLIGADO A PRESENTAR LOS REPORTES LOCAL, MAESTRO O PAIS POR PAIS, SÍ TIENE LA OBLIGACION DE SUSTENTAR SUS OPERACIONES CON VINCULADAS, CON JURISDICCIONES NO COOPERANTES O DE BAJA IMPOSICIÓN O CON SUJETOS DE RÉGIMEN FISCAL PREFERENCIAL, DE CONFORMIDAD CON LOS PRECIOS DE TRANSFERENCIA.

Estamos a su disposición por si requiere mayor detalle sobre estas obligaciones.

TRABAJADORES DE CONFIANZA Y REDUCCIÓN DE SUELDO

Entérate sobre este último criterio
de la Corte de Suprema de Justicia.



L

a Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Tran-

sitoria de la Corte Suprema de Justicia (Corte Suprema) ha sentenciado recientemente que la adecuación de la remuneración de un trabajador de confianza, por haber sido designado a otra colocación de rango inferior dentro de la empresa, no constituye un acto de hostilidad que pueda ser considerado como causal de despido injustificado.

La demanda fue planteada por un trabajador de una empresa del Estado, que había estado desempeñándose en varios cargos que tenían la categoría de Gerente, con una remuneración que correspondía a un “Grupo Ocupacional” definido en la escala salarial de la empresa (Grupo XXX). Posteriormente, la empresa comunicó al trabajador que procedería a rebajar su remuneración, para que estuviese de acuerdo con el cargo de Asesor de Gestión (Grupo ZZZ) que desempeñaría en adelante, lo que a criterio del trabajador constituiría un acto de hostilidad, que es una causal de despido injustificado.

En la sentencia bajo comentario, la Corte Suprema señaló que el “acto de hostilidad” puede definirse como la conducta de

un empleador que, mediante acción u omisión, se encuentra orientada a incumplir sus obligaciones nacidas del contrato de trabajo, que afectan los derechos del trabajador con el objeto de generar su descontento o aburrimiento, a fin de poner fin a la relación laboral, los que están tipificados en el Artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competencia Laboral, cuyo literal b) señala que es un acto de hostilidad, equiparable al despido, la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría de los trabajadores.

La Corte Suprema consideró que en el caso objeto de la demanda, la adecuación del monto remunerativo NO constituye un acto de hostilidad, por cuanto se trata de una decisión administrativa motivada por la facultad de dirección inherente a la condición de un empleador y guarda relación con la realidad del cargo que desempeñaría el trabajador en el futuro, como “Asesor” y no como “Gerente”.

Finalmente, es muy importante destacar que la empresa tenía una “Escala Salarial por Grupo Ocupacional” que era de conocimiento de los trabajadores y que sirvió como sustento fáctico para el pronunciamiento de la Corte Suprema.

*

“

Recomendamos que las empresas comuniquen adecuada y oportunamente los nuevos criterios vigentes establecidos por la Corte Suprema de Justicia, en el caso de la reducción del sueldo a un trabajador de confianza, que es designado a una función de rango inferior dentro de la misma empresa. Asimismo, que cuenten con una escala salarial por grupo ocupacional. Todo ello les permitirá evitar problemas por denuncias de actos de hostilidad ante la autoridad laboral.

”

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.