



Número 24- Diciembre 2007

ACTUALIDAD REM

Planillas Electrónicas entrarán en vigencia el 1 de enero de 2008.- El próximo martes 1 de enero de 2008 empezará a regir el sistema de planillas electrónicas.

La presentación de la Planilla Electrónica y la declaración de las obligaciones que se generen a partir del período de enero de 2008, deberá realizarse recién a partir del mes de febrero del mismo año, de conformidad con el cronograma establecido por la SUNAT para la declaración y pago de las obligaciones tributarias de periodicidad mensual.

Por último, el Dr. Mario Pasco Cosmópolis, actual Ministro de Trabajo, ha declarado públicamente que *"se dará un proceso de adaptación que demorará aproximadamente entre cuatro y seis meses, en que seguramente se mostrarán errores involuntarios o infracciones leves, pues adaptarse a este sistema va costar trabajo. No empezaremos con la guadaña (castigo), sino que generaremos un espacio de tiempo para que las empresas se acostumbren"*.

JURISPRUDENCIA REM

Se amplían los supuestos de despido nulo contemplados en la legislación laboral.- Mediante Casación 2386-2005 CALLAO, la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República confirmó la nulidad de un despido que no se basaba en ninguno de los supuestos de despido nulo contemplados en la legislación laboral.

Como se sabe, el despido nulo por razón de discriminación obedece a determinados supuestos contemplados en la ley, a saber, sexo, raza, religión, opinión o idioma. Sin embargo, en la Casación bajo comentario la Corte Suprema ha manifestado que estos no son los únicos supuestos, toda vez que la Constitución Política no restringe los motivos de discriminación a los contemplados en la legislación ordinaria.

En ese sentido, la referida Sala expresó que *"(...) La Constitución Política del Estado vigente ampara el derecho de la igualdad ante la ley, no permitiendo la discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otra índole, considerando dentro de este último supuesto que no se puede aplicar un trato diferenciado a los iguales. (...) [Entonces] frente a la evidencia de discriminación de los trabajadores por un trato desigual entre ellos, resulta válido preferir la norma constitucional [por encima de la norma legal] (...)"*.

Con esta decisión, sin duda, se incrementa el riesgo de que los despidos basados en cualquier motivo de diferenciación presumiblemente injustos sean considerados nulos.

RECOMENDACIÓN REM

El impacto del principio de generalidad en las relaciones laborales.- Conforme a lo previsto por el artículo 37º inciso I) de la Ley del Impuesto a la Renta (LIR), tienen la condición de gasto deducible los aguinaldos bonificaciones, gratificaciones y retribuciones que se acuerden al personal, incluyendo todos los pagos que por cualquier concepto se hagan a favor de los servidores en virtud del vínculo laboral existente y con motivo del cese. Estas retribuciones podrán deducirse en el ejercicio comercial a que correspondan cuando hayan sido pagadas dentro del plazo establecido por el Reglamento para la presentación de la declaración jurada correspondiente a dicho ejercicio.

Sin embargo, el citado dispositivo legal dispone que dichos gastos sólo serán deducibles para efectos del Impuesto a la Renta, en la medida que cumplan con el principio de generalidad. Este principio se encuentra recogido en diversa jurisprudencia emitida por el Tribunal Fiscal, siendo relevante mencionar la R.T.F. N° 2230-2-2003, la cual dispone que para evaluar si un determinado gasto cumple con el requisito de generalidad se debía evaluar considerando situaciones comunes al personal, como jerarquía, nivel, antigüedad, rendimiento, área, zona geográfica, concluyendo que *"(...) la generalidad del gasto observado debió verificarse en función al beneficio obtenido por funcionarios de rango o condición similar, dentro de esta perspectiva, bien podría ocurrir que dada la característica de un puesto, el beneficio corresponda sólo a una persona, sin que por ello se incumpla con el requisito de generalidad"*.

La generalidad, entonces, no implica que el beneficio deba otorgarse a todos los trabajadores. Lo importante es que exista una política o criterio que permita validar que en iguales o similares condiciones el concepto ha sido otorgado.

EQUIPO LABORAL REM

Luis Arbulú, José Balta, Iván Blume, Ernesto Cárdenas, César Lengua y Jean Carlo Serván.

RODRIGO, ELIAS & MEDRANO ABOGADOS

AV. SAN FELIPE 758 JESÚS MARIA. LIMA - PERÚ
CENTRAL: 511 619 1900 FAX: 511 619 1919 / WWW.ESTUDIORODRIGO.COM