



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad de
Ingeniería y
Arquitectura

Curso de Especialización en Administración de Edificios y Condominios





USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad de
Ingeniería y
Arquitectura

Especialización de administración de edificios y condominios

- CPC. Jhonny Mendivil Jimenez
Agente Inmobiliario: PN 632

Aspectos tributarios y contables





USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad de
Ingeniería y
Arquitectura

Especialización de administración
de edificios y condominios

Aspectos contables y tributarios

- | CPC. Jhonny Mendivil Jimenez

OBLIGACIONES TRIBUTARIAS

Impuesto a la Renta

- En la medida que la Junta de Propietarios (**sin contabilidad independiente**) **cumplan únicamente la función de administrar y recaudar las cuotas que pagan cada uno de los propietarios por concepto de gastos comunes**, dichas cuotas no se encontraran gravadas con el impuesto a la renta.

Impuesto a la Renta

- Pero en el caso de que algunas Juntas de Propietarios perciban rentas provenientes del arrendamiento de bienes comunes pertenecientes a **sus integrantes**, en cuyo caso dichas rentas serán consideradas como de tercera categoría, teniendo además la obligación de llevar contabilidad independiente.

Impuesto a la Renta

De los Contribuyentes del Impuesto a la Renta

- Las comunidades de bienes (como es el caso de las Juntas de Propietarios) serán considerados por personas jurídicas para efectos del Impuesto a la Renta.
- *Base Legal Capitulo III, Art 14 del TUO del a LIR inciso k)*

Impuesto a la Renta

Renta de Tercera Categoría

- Son Rentas de tercera categoría las que obtengan las personas jurídicas.
- *Base Legal, Art 28 del TUO del a LIR inciso e)*

INFORME N° 010-2002-SUNAT/K000000

1. ¿Las Juntas de Propietarios inscritas en el Registro Único de Contribuyentes – RUC son sujetos del Impuesto General a la Ventas, cuando arrienden las zonas comunes pertenecientes a los miembros de la Junta?.
2. ¿Qué tipo de comprobantes de pago deben emitir las Juntas de Propietarios por el alquiler de las zonas comunes?.

INFORME N° 010-2002-SUNAT/K000000

1. Los ingresos obtenidos por las Juntas de Propietarios que llevan contabilidad independiente constituyen rentas de tercera categoría.
2. Las Juntas de Propietarios que llevan contabilidad independiente de la de sus integrantes son sujetos del IGV.
3. Por el arrendamiento de bienes comunes pertenecientes a los integrantes de Juntas de Propietarios, éstas pueden emitir indistintamente boletas de venta o facturas. Facturas, en la medida que el arrendatario posea número de RUC y requiera sustentar costo o gasto o crédito fiscal; de lo contrario, sólo boletas de venta.

Impuesto General a las Ventas

Art 9 de la Ley del IGV **Sujetos del Impuesto.**

- 9.3 También son contribuyentes del Impuesto **la comunidad de bienes**, los consorcios, joint ventures u otras formas de contratos de colaboración empresarial, que lleven contabilidad independiente, de acuerdo con las normas que señale el Reglamento.

Agentes de Retención

- Según el Art 71 del TUO de la LIR, ostentan la calidad de agentes de retención aquellas personas que paguen o acrediten rentas de **quinta categoría y ONP**.

Otras Obligaciones Formales

- **Obligación de Inscripción en el Registro Único de Contribuyentes RUC.**
 - Presentar ante SUNAT Copia simple del Reglamento Interno de propiedad del inmueble.

(Procedimiento N° 1 del TUPA – SUNAT)

Número de RUC:	20550513642 - JUNTA DE PROPIETARIOS CALLE 42 N° 131-149-111 Y AV. GALVEZ BARRENECHEA NUMERO 293 URBANIZACION CORPA		
Tipo Contribuyente:	JUNTA DE PROPIETARIOS		
Nombre Comercial:	-		
Fecha de Inscripción:	22/11/2012	Fecha de Inicio de Actividades:	22/11/2012
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Dirección del Domicilio Fiscal:	AV. GALVEZ BARRENECHEA NRO. 291 LIMA - LIMA - SAN ISIDRO		
Sistema de Emisión de Comprobante:	MANUAL	Actividad de Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema de Contabilidad:	MANUAL		
Actividad(es) Económica(s):	9499 - ACTIVIDADES DE OTRAS ASOCIACIONES N.C.P. ▼		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	NINGUNO ▼		
Sistema de Emisión Electrónica:	-		
Emisor electrónico desde:	-		
Comprobantes Electrónicos:	-		
Afiliado al PLE desde:	-		
Padrones :	NINGUNO ▼		

Otras Obligaciones Formales

- **Obligación de emitir comprobantes de pago**
 - **Juntas de Propietarios que no llevan contabilidad**
 - Según la ley 27157 y su Reglamento, menciona que los propietarios, arrendatarios u otros poseedores de inmuebles sujetos al Régimen de Unidades Inmobiliarias de Propiedad Exclusiva y de Propiedad Común, se encuentran obligadas a efectuar el pago de las cuotas destinadas a atender **gastos comunes**
 - En la mayoría de casos, estos gastos comunes se sustentan en comprobantes de pago emitidos a nombre de la Junta de Propietarios

Director: Manuel Jesús Orbegozo

"AÑO DE LA ACTIVIDAD"

Lima, martes 20 de julio de 1999

AÑO XVI

CONGRESO DE LA REPUBLICA

LEY N° 27157

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE REGULARIZACIÓN DE EDIFICACIONES, DEL PROCEDIMIENTO PARA LA DECLARATORIA DE FÁBRICA Y DEL RÉGIMEN DE UNIDADES INMOBILIARIAS DE PROPIEDAD EXCLUSIVA Y DE PROPIEDAD COMÚN

Otras Obligaciones Formales

- **Obligación de emitir comprobantes de pago**
 - **Juntas de Propietarios que no llevan contabilidad**
 - “Las Juntas de Propietarios que no llevan contabilidad independiente no estarán obligadas a emitir comprobantes de pago, a los propietarios, arrendatarios u otros poseedores por concepto de los referidos gastos comunes por cuanto no se encuentran comprendidos en ninguno de los supuestos que determinan la obligación de emitir comprobantes de pago, siendo los obligados a emitir tales documentos los sujetos que presten servicios comunes”
 - *De acuerdo a la Ley Marco de Comprobantes de pago Ley N°25632 y también a la Resolución de Superintendencia N°50-2001/SUNAT*

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N°50-2001/SUNAT

- **Artículo Primero.-** Los gastos comunes a que se refiere el Artículo 138° del Reglamento de la Ley N° 27157, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2000-MTC, en que incurran las empresas ubicadas en inmuebles sujetos al Régimen de Unidades Inmobiliarias de Propiedad Exclusiva y de Propiedad Común, y que consten en comprobantes de pago emitidos a nombre de la Junta de Propietarios respectiva, serán deducibles de su renta bruta de tercera categoría siempre que se sustenten con la liquidación de gastos elaborada por el administrador de la edificación, en la que se detalle el monto asumido por cada propietario (*de acuerdo con el porcentaje de participación establecido para tal fin en el respectivo Reglamento Interno*) así como con la copia fotostática de dichos comprobantes de pago.

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N°50-2001/SUNAT

- **Artículo Segundo.-** Para efecto de lo dispuesto en el artículo anterior, deberá observarse lo siguiente:
 - a) Los comprobantes de pago deberán otorgar derecho a deducir gasto o costo...
 - b) El original del comprobante de pago emitido a nombre de la Junta de Propietarios deberá ser puesto a disposición de la SUNAT cuando ésta así lo requiera, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 12° numeral 11) del Reglamento de Comprobantes de Pago y del supuesto en que, tratándose de facturas y recibos por honorarios, el emisor sólo hubiese entregado la segunda copia a la Junta de Propietarios, en cuyo caso bastará con la presentación de esta copia a la SUNAT, siempre que se cumpla con todas las características y requisitos mínimos establecidos en el Reglamento de Comprobantes de Pago.

Otras Obligaciones Formales

- **Obligación de emitir comprobantes de pago**
 - **Juntas de Propietarios que llevan contabilidad**
 - Tomando en cuenta que las juntas de propietarios que llevan contabilidad independiente son consideradas personas jurídicas para efectos del impuesto a la renta, resulta que según lo establecido en el “**Art 6 del Reglamento de Comprobantes de Pago**”, dichas juntas se encontraran obligadas a emitir boletas de venta y/o factura en caso de efectuar operaciones con consumidores o usuarios finales; o a favor del adquiriente o usuario que posea numero de RUC y requiera sustentar costo o gastos, crédito fiscal o crédito deducible según corresponda.

Otras Obligaciones Formales

- **Obligación de llevar libros y registros contables vinculados a asuntos tributarios**
 - En el supuesto que una Junta de Propietarios que perciban rentas provenientes del arrendamiento de bienes comunes pertenecientes a sus integrantes, en cuyo caso dichas rentas califican como de tercera categoría, en ese caso tendrán que llevar contabilidad como cualquier persona jurídica
 - *Según Art 65 de la Ley del IR*

OBLIGACIONES LABORALES

PDT PLAME V.3.0 Release (5)

PDT Planilla Electrónica PLAME



Regístrate:

☒ Con Clave Sol

☐ Sin Clave Sol

RUC

USUARIO:

CLAVE

Acceder

IMPORTANTE

- ¿A quién está dirigido?

- Forma y lugares de presentación de la declaración.

- Mayor información: Ingrese a SUNAT Virtual, módulo Orientación Tributaria / Planilla Electrónica / PDT PLAME.

CENTRAL DE CONSULTAS
0-801-12-100 Desde teléfonos fijos (Al costo de llamada local) o (01)315-0730 Desde celulares



Con conexión a Internet

afpnet.com.pe

Actualidad Empresa... TED Talks in Spanis... Radio Oasis SP 7 Apps para finanza... Comunidad de Dep... Ministerio del Traba... Redes sociales - Hili... Crear videos anima...



¿QUÉ ES AFPNET? ¿QUÉ HACE AFPNET? MANUAL DE USO REGISTRATE

Iniciar Sesión

Empleador Afiliado

RUC:

Usuario:

Contraseña:

INGRESAR

 Restablecer Contraseña

Criterios normativos adoptados por el “Comité de Criterios en materia legal aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL”. creado por Resolución de Superintendencia N° 61-2019-SUNAFIL

Tema 3: Inspección del trabajo dirigida a Juntas de Propietarios.

- Frente a una denuncia que se formule contra una Junta de Propietarios, corresponde emitir la Orden de Inspección concreta dirigida a los propietarios que integran la Junta, en tanto se encuentren identificados. De no ser así, se generará la Orden de Inspección genérica para identificar a los propietarios durante las actuaciones inspectivas.

Decreto Supremo N° 008-2008-TR.

Microempresa	Pequeña empresa
1. De uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive. 2. Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UITs.	1. De uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive. 2. Ventas anuales hasta el monto máximo de 1 700 UITs.

D.S. N° 013-2013-PRODUCE

Microempresa	Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 (UIT).
Pequeña Empresa	Ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 (UIT).
Mediana Empresa	Ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 (UIT).

Es muy importante tener en cuenta que a partir del 03 de julio del 2013 (Ley N° 30056) las empresas que se acojan como micro y pequeñas empresas sólo requieren como requisito mínimo que se respete sus niveles de ventas anuales que se encuentran indicadas líneas arriba, ya no siendo necesario la cantidad de trabajadores.

	Microempresa	Pequeña empresa
Beneficios laborales	1. Remuneración Mínima Vital. 2. Jornada máxima. 3. Descanso semanal. 4. Feriados. 5. Vacaciones: 15 días. Posibilidad de reducción de 15 a 7 días calendario. 6. Por jornada laboral: No se aplica la sobretasa del 35% en horario nocturno.	1. Remuneración Mínima Vital. 2. Jornada máxima. 3. Descanso semanal. 4. Feriados. 5. Vacaciones: 15 días. Posibilidad de reducción de 15 a 7 días calendario. 6. CTS: 15 remuneraciones diarias por año completo de servicios. Tope máximo de 90 remuneraciones diarias. 7. Dos gratificaciones al año: Fiestas patrias y navidad. Equivalentes a 1/2 remuneración cada una. 8. SCTR a cargo del empleador. 9. Seguro de vida a cargo del empleador. 10. Derechos colectivos. 11. Derecho a participar de las utilidades. 12. Por jornada laboral: No se aplica la sobretasa del 35% en horario nocturno.

	Microempresa	Pequeña empresa
Indemnización por despido arbitrario	Equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios. Tope máximo de 90 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.	Equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios. Tope máximo de 120 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	No	Sí
Salud	Afiliados al Componente Semisubsidado del Seguro Integral de Salud.	Asegurados regulares del Régimen Contributivo de ESSALUD.
Sistema pensionario	Obligatorio entre ⁽¹⁾ : – SNP – SPP – Sistema de Pensiones Sociales (SPS)	Obligatorio entre: – SNP – SPP
Exclusiones	– Por vinculación: Grupos económicos, vinculación económica, división de unidades de producción. – Por tipo de actividad: Bares, discotecas, juegos de azar.	– Por vinculación: Grupos económicos, vinculación económica, división de unidades de producción. – Por tipo de actividad: Bares, discotecas, juegos de azar. – Actividad agraria.
Reducción de tasas	(–) 70% de los derechos de pago del TUPA del MTPE.	(–) 70% de los derechos de pago del TUPA del MTPE.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL		
Genérico	Trabajadores del régimen laboral de la actividad privada que trabajen para empresas generadoras de rentas de tercera categoría y que tengan una finalidad lucrativa.	
Especial	Microempresas que desarrollan actividades del Régimen de Promoción Agrario.	
	Respecto de trabajadores que prestan servicios de de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares.	Asociación o grupos de inquilinos.
		Asociación o agrupación de vecinos.
		Junta de propietarios.





[Inicio](#) > [El Estado](#) > [MTPE](#) > [Registro de trabajadores y empresas](#) > Registro de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE)

Registro de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE)

Iniciar trámite [↗](#)

Es un registro en el que pueden inscribirse las micro y pequeñas empresas (MYPE) para acceder a los beneficios de la Ley MYPE.

Pueden entrar en REMYPE las micro y pequeñas empresas constituidas por personas naturales o jurídicas dedicadas a actividades como extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Asimismo, deben tener como mínimo un trabajador.

No pueden acceder a este registro empresas del rubro de bares, discotecas, casinos y juegos de azar.

Antes de iniciar, debes saber:

Enlaces relacionados

[Registrar o constituir una empresa](#)
[Inscripción a RUC - Persona Natural](#)

[SIS Microempresas](#)
[Seguro Social del Perú - EsSalud](#)

¿Te sirvió el
contenido?



4787



761



Imprimir



Compartir



Guardar



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Bienvenido, ingrese con su Clave SOL

Ingreso a SUNAT en Línea



RUC

Usuario

Contraseña

[¿Te olvidaste tu usuario o clave?](#)

Iniciar Sesión

Falta 5 min para que expire la petición..haga clic [aquí](#) si necesita más tiempo.

BIENVENIDOS AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Haga clic [aquí](#) si necesita ayuda, o ingrese su **Clave SOL** para acceder a nuestros servicios

Central Telefónica :315-6000 / 315-7200

Comentarios : webmaster@mintra.gob.pe



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Bienvenidos al Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa"

● Módulo de Registro de la MYPE

● Módulo de Registro de Junta de propietarios

- ◆ Normas Legales
- ◆ Guías de Usuarios

1 Paso Registro de Su Empresa

OBTENCION DE DATOS DE SUNAT

Numero de RUC :	20261991749		
Razon Social de la Empresa :	JUNTA DE PROPIETARIOS EDIFICIO LEXUS		
Actividad(es) Economica(s) :	ACTIVIDADES OTRAS ASOCIACIONES NCP.		
Fecha de Inicio de Actividades :	23/01/1995		
Departamento:	LIMA		
Provincia:	LIMA		
Distrito:	SAN ISIDRO		
Avenida, Calle, Pasaje:	AVENIDA	AURELIO MIROQUESADA	
Numeracion de Domicilio:	Numero :	520	Lote : -
	Kilometro :	-	Dpto : -
	Manzana :	-	Interior : -
Urbanizacion, Conjunto habitacional:	Seleccionar	-	
Modalidad / Tipo Contribuyente :	JUNTA DE PROPIETARIOS		

Presidente(a) de Junta de Propietarios



" En caso de elegir como documento de identidad D.N.I., deberá verificar sus datos ingresando el Numero,para proceder a presionar el boton Verificar su D.N.I. "

Documento de Identidad :

DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD

09338180



Actualizar

(**)

Apellidos Paterno :

VELASQUEZ

(*)

Apellidos Materno :

GIACARINI

Nombres :

JULIO ENRIQUE

(*)

Telefono :

(*)

Correo Electronico :

(*)

Campos obligatorios



DATOS ADICIONALES DE LA JUNTA (Información que debe registrar de Manera Obligatoria)

Correo Electronico :

(*)

Teléfono de la junta :

(*)

Campos obligatorios

CARGAR INFORMACIÓN ADICIONAL

Copia Literal del Libro de Actas :

Donde Conste La Eleccion del Presidente de la Junta.

+ Buscar archivo

↶ Cargar

⌂ Cancelar

Planilla :

Donde Conste la Relación de Trabajadores Contratados.

+ Buscar archivo

↶ Cargar

⌂ Cancelar

Cargar Archivos

VERIFIQUE BIEN LA INFORMACION INGRESADA PORQUE UNA VEZ ACEPTADA LA SOLICITUD , NO HAY LUGAR A MODIFICACION ALGUNA

+ Guardar y Continuar con el Paso 2

Navegación

🏠 Junta

★ Trabajadores

2 Paso Registro de Trabajadores

LISTADO DE TRABAJADORES

DNI ↕	Apellidos ↕	Nombres ↕	Seguro Elegido	Nro. Dep.	Cargo	Accion	Accion	Accion
-------	-------------	-----------	----------------	-----------	-------	--------	--------	--------

No records found.

Se Encontraron 0 Trabajadores.

* Si el trabajador tiene Dependientes Registrados No sera posible su Eliminacion.

** Leyenda : T = Trabajador , P = Presidente

👤 Nuevo Trabajador

➡ Continuar con el Registro

Nuevo

La Empresa, después de 07 días hábiles obtiene su calificación como Micro o Pequeña Empresa, dicho resultado lo puede verificar en el link “Estado de Solicitud”.

Navegación

Empresa

Trabajadores

Socios

Fin del Registro

Estado de Solicitud



EmpresaTrabajadoresSociosFin del RegistroEstado de Solicitud

Su Registro

Revise el Mensaje Porfavor

Estado de Solicitud

MENSAJE

El numero de RUC 20505352662 culminó con éxito el proceso de inscripción, para imprimir la constancia de acreditación deberá hacer clic en el botón de descargar acreditación del lado izquierdo de la pantalla.

Fecha de Presentación de Solicitud

Días Restantes

Estado

06/02/2015

7

Evaluación Finalizada

HA SIDO ACREDITADA COMO MICRO EMPRESA

VERITAS
LIBERABIT

UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Ingeniería y
Arquitectura

INIA

Cámara Inmobiliaria

de edificios y condominios

y tributarios

El Eje de la Iniciativa
Jimenez

Navegación

- 🏠 Empresa
- ★ Trabajadores
- ★ Fin del Registro
- 🏠 Estado de Solicitud

Imprimir Acreditacion

Fin del Registro

EL MTPE QUEDA AUTORIZADO A ANULAR, DE OFICIO O A PETICIÓN DE PARTE, LA INSCRIPCIÓN EN EL REMYPE, EN CUYO CASO PERDERÁN LOS BENEFICIOS DE LEY.

DESCARGAR SU SOLICITUD DE REGISTRO AL REMYPE



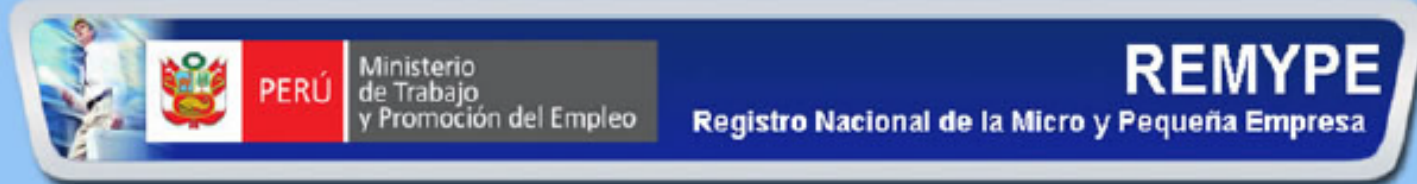
(FORMATO PDF)

Descargar Solicitud

HA CULMINADO CON SU PROCESO DE INSCRIPCIÓN



Solicitud de Trámite para el Registro al REMYPE



Información de la empresa

Razón Social : JUNTA DE PROPIETARIOS CALLE 42 N° 131-149-111 Y AV. GALVEZ BARREN
Número de RUC : 20550513642
Actividad(es) Económica(s) : ACTIVIDADES DE OTRAS ASOCIACIONES, N.C.P.
Fecha de Inicio de Actividades : 2012-11-22
Fecha de solicitud de trámite - REMYPE : 29/11/2014
Código de solicitud de trámite - REMYPE : 0001297926-2014

Dirección del Domicilio Fiscal

Departamento : LIMA
Provincia : LIMA
Distrito : SAN ISIDRO
Dirección : GALVEZ BARRENECHEA NRO. 291 KM. MZ. LT. DPTO.

Modalidad / Tipo Contribuyente

Modalidad : JUNTA DE PROPIETARIOS

Rango de Ventas Anuales.

MICRO EMPRESA : Ventas en los últimos 12 meses hasta 150 UIT.

Representante Legal

Documento de Identidad : DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD N°: 07
Apellido Paterno :
Apellido Materno :
Nombres :
Teléfono :
Fax :
Correo Electrónico :



REGISTRO NACIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

REMYPE

ACREDITACIÓN

RUC N° : 20550513642

Razón Social : JUNTA DE PROPIETARIOS CALLE 42 N° 131-149-111 Y
AV. GALVEZ BARRENECHEA NUMERO 293

Actividad Económica (*) : ACTIVIDADES DE OTRAS ASOCIACIONES N.C.P.

CIU (*) : 9499

Domicilio : AV. GALVEZ BARRENECHEA 291 LIMA LIMA SAN

Distrito : SAN ISIDRO

Provincia : LIMA

Departamento : LIMA

Gerente General : J

Representante Legal : J

Queda Acreditada como : MICRO EMPRESA

Número de Registro - Solicitud de Inscripción 0001297926-2014

Fecha de presentación - Solicitud de Inscripción REMYPE: 29/11/2014

(*) CIU v3 : 91993

(*) Actividad Económica v3 : ACTIVIDADES OTRAS ASOCIACIONES NCP.

Esta acreditación es en base a la declaración jurada realizada en el sistema virtual del REMYPE por la empresa acreditada, la misma que se encuentra sujeta a una fiscalización posterior por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. En caso, de comprobar fraude o falsedad en la declaración presentada por la empresa acreditada, la Autoridad Administrativa de Trabajo procederá a declarar nulo el registro. Asimismo, si la conducta se adecua a los supuestos delitos contra la fe pública del Código Penal; este será comunicada al Ministerio Público para que interponga la acción penal correspondiente, de conformidad con el Art. 32° de la Ley N° 27444.

La fecha de expedición de la Constancia de Acreditación al REMYPE, tiene efectos retroactivos a la fecha de presentación de la solicitud para la inscripción en el REMYPE, a efectos de acceder a los beneficios de las Micro y Pequeñas Empresas.

Fecha de Expedición : 05/12/2014

Código Nro. 251688

Impreso el 02/11/2016 14:28:36

www.mintra.gob.pe

Av. Salaverry 665
Jesus Maria
T: (511) 830-600

Registro en la Planilla Electrónica:

T-Registro y Plame



Alta:

En caso del trabajador, personal en formación laboral y personal de terceros, **dentro del día** que se produce su ingreso a prestar sus servicios, independientemente de la modalidad de contratación y de los días laborados.

Modificación:

5 días hábiles de la fecha de ocurrencia del evento o de haber tomado conocimiento.



Baja:

Al día hábil siguiente de la fecha de término de la prestación de servicios.

Entrega de Constancias



- **Alta:** Al día hábil siguiente de inicio de labores.
- **Modificación o actualización:** Dentro de 15 días calendario siguientes a la fecha en que se produjo la modificación o actualización.
- **Baja:** Dentro de 2 días calendario de solicitado por el trabajador.

← → ↻ <https://e-menu.sunat.gob.pe/cl-ti-itmenu/MenuInternet.htm?pestanas=&agrupacion=> 🔍 ☆ ⋮

 ✉ Buzón Electrónico ★ Favoritos ▾ 🖨 Imprimir

02/11/2016 15:47 Bienvenido, JUNTA DE PROPIETARIOS CALLE 42 N° 131-149-11... Domicilio: Habido Salir

¿Qué necesitas hacer?

Busque una opción del menú ✕

- Personas
- Empresas** ▶
- Aduanas

- ▶ **Mi RUC y Otros Registros**
 - ▶ Mis Datos del RUC
 - ▶ Actualizo información de mi RUC
 - ▶ Reporte Tributario y Aduanero
 - ▶ **T-Registro**
 - ▶ Operadores Turísticos
- ▶ Comprobantes de pago
- ▶ Sistema de Libros y Registros Electrónicos
- ▶ Mis declaraciones y pagos
- ▶ Otras declaraciones y solicitudes
- ▶ Observaciones realizadas por SUNAT

- ▶ **Revisión de mis deudas**
- ▶ **Mi fraccionamiento**
- ▶ **Cobranza Coactiva**
- ▶ **Expediente Virtual**
- ▶ **Portal del Operador de Comercio Exterior**
- ▶ **Opción para Imprentas SOL**
- ▶ **Acceso a Entidades Externas**
- ▶ **Registro para control de Bienes Fiscalizados**
- ▶ **Mis Avisos Electrónicos**

CONSTANCIA DE ALTA DEL TRABAJADOR

Formulario 1604-1

Comprobante de Información Registrada

Con el número de orden 53014175 se realizó satisfactoriamente el registro del trabajador el 22/07/2016 a las 15:25:22, según el siguiente detalle:

EMPLEADOR

Número de RUC:	20550513642	Nombre o razón social:	JUNTA DE PROPIETARIOS CALLE 42 N° 131-149-111 Y AV. GALVEZ BARRENECHEA NUMERO 293 URBANIZACION CORPA
-----------------------	-------------	-------------------------------	--

TRABAJADOR - Datos de identificación

Tipo y número de documento:	L.E / DNI -		Fecha de nacimiento:	
País emisor del documento:	PERÚ			
Apellidos y nombres:	MOZOMBITE			
Sexo:	Masculino	Estado civil:	SOLTERO	
Nacionalidad:	PERU			
Teléfono:		Correo electrónico:		

CONSTANCIA DE MODIFICACIÓN O ACTUALIZACIÓN DE DATOS DEL TRABAJADOR

Formulario 1604-2

Comprobante de Información Registrada

Con el número de orden 59677767 se realizó satisfactoriamente la modificación del registro del trabajador el 15/03/2017 a las 18:35:30, según el siguiente detalle:

EMPLEADOR

Número de RUC:	20544130090	Nombre o razón social:	BAPACA SOLUCIONES MEDICAS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - BAPACA SOLUCIONES MEDICAS S.A.C.
-----------------------	-------------	-------------------------------	--

TRABAJADOR - Datos de identificación

Tipo y número de documento:	L.E / DNI - 08722467	Fecha de nacimiento:	09/11/1962
País emisor del documento:	PERÚ		
Apellidos y nombres:	ESCURRA URBANO ANGELICA MARIA		
Sexo:	Femenino	Estado civil:	SOLTERO
		Nacionalidad:	PERU
Teléfono:	1-3239614	Correo electrónico:	ceciliacastaneda@hotmail.com
Primera dirección:	PSJ.ALMAGRO 120 DPTO.2 LIMA-LIMA-LA VICTORIA		

CONSTANCIA DE BAJA DE TRABAJADOR

Fomulario 1604-3

Comprobante de Información Registrada

Con el número de orden 38178734 se realizó satisfactoriamente la baja del registro del trabajador el 07/04/2015 a las 16:07:57, según el siguiente detalle:

EMPLEADOR

Número de RUC: 20557847872

Nombre o razón social:

JUNTA DE PROPIETARIOS CALLE BERLIN NUMERO 1043 - 1045
URBANIZACION FUNDO SANTA CRUZ DISTRITO DE MIRA

TRABAJADOR - Datos de identificación

Tipo y número de documento: L.E / DNI - 25470283

Fecha de nacimiento: 15/12/1953

País emisor del documento: PERÚ

Apellidos y nombres: CARRILLO MASIAS DOMINGO FERNANDO

Fecha de baja: 31/03/2015

Motivo de baja: RENUNCIA

CONSTANCIA DE ALTA DEL DERECHOHABIENTE
Formulario 1602-1
Comprobante de Información Registrada

Nro. Orden: 4338006

Se ha registrado satisfactoriamente la inscripción del derechohabiente, según el siguiente detalle:

EMPLEADOR:

RUC: 20550924278

Razón Social: JUNTA DE PROPIETARIOS DEL EDIFICIO FLORESTA QUATTRO

TITULAR:

Tipo y Nro. de Documento: L.E / DNI - 25470283

Apellidos y Nombres del Titular: CARRILLO MASIAS, DOMINGO FERNANDO

DERECHOHABIENTE REGISTRADO:

Fecha de Registro: 2015-05-11

Datos de Identificación del Derechohabiente

Tipo y Nro. de documento: L.E / DNI - 79069225

Fecha de Nac.: 16/04/2015

País Emisor del Documento: PERÚ



Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

DECRETO SUPREMO

Nº 003-2022-TR

Artículo 1. Objeto de la norma

Incrementar en S/ 95.00 (noventa y cinco y 00/100 Soles) la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo que la Remuneración Mínima Vital pasará de S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles) a S/ 1 025.00 (mil veinticinco y 00/100 Soles); incremento que tendrá eficacia a partir del 1 de mayo de 2022.

TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

DECRETO SUPREMO Nº 007-2002-TR 04/07/2002

CONCORDANCIAS: D.S. Nº 008-2002-TR (REGLAMENTO)

Jornada de Trabajo

Constitución Política del Perú:

- “Artículo 25°. La jornada ordinaria de trabajo es de **ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales**, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

Jornada de Trabajo

- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de **ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.**
- Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.
- La reducción de la jornada por convenio o decisión unilateral del empleador, no podrá originar una reducción en la remuneración que el trabajador haya venido percibiendo, salvo pacto expreso en contrario.

(Artículo 1º del Decreto Supremo Nº 007- 2002-TR y artículo 3º del Decreto Supremo Nº 008-2002-TR)

- ***Diferencia entre jornada y horario de trabajo.*** *La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador para brindar el servicio en base a un contrato firmado. El horario de trabajo es la medida de la jornada que determina con exactitud la entrada y salida en cada día de trabajo.*

Horas Extras

- Las horas extras es el sobretiempo realizado por el trabajador, que puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas.
- Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.
- Cuando el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna.
- Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

(Artículo 9º del Decreto Supremo Nº 007-2002-TR y artículo 19º del Decreto Supremo Nº 008-2002-TR)

Horas Extras	Porcentaje Mínimo
Dos primeras horas	25 % por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador.
A partir de la tercera hora	35 % por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador.

Horas Extras

- Cuando el sobretiempo se realice en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario diurno, el valor de la hora extra trabajada se calculará sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada diurna.
- Cuando el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna.

Horario de refrigerio

- El tiempo dedicado para el refrigerio, no podrá ser inferior a cuarenta y cinco minutos deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena.
- La adecuación del horario del refrigerio, no implicará un incremento en la jornada de trabajo. Si como consecuencia de la exclusión del tiempo dedicado al refrigerio, se incrementara el número de horas efectivas de trabajo, a fin de alcanzar la jornada ordinaria máxima.

(Artículo 7º del Decreto Supremo Nº 007- 2002-TR y artículo 14º al 16º del Decreto Supremo Nº 008-2002-TR)

Horario de refrigerio

- **Refrigerio mínimo de 45 minutos.** La legislación laboral prevé un refrigerio diario que no puede ser menor a 45 minutos y debe estar dentro del horario de trabajo y no forma parte de la jornada diaria.

(Artículo 7º del Decreto Supremo Nº 007- 2002-TR y artículo 14º al 16º del Decreto Supremo Nº 008-2002-TR)

Jornada en horario nocturno

- Existen casos donde el trabajador presta servicios nocturnos, lo cual es denominado jornada nocturna, comprendida desde las 10.00 p.m. hasta las 6.00 a.m. La tasa que se aplica es la del treinta y cinco por ciento (35%) adicional a la remuneración mínima vital, el trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mensual vigente a la fecha de pago, con una sobretasa del 35% de esta.

Registro de asistencia

- Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, deberá contar con un registro permanente de control de asistencia en el que los trabajadores consignaran de manera personal el tiempo de labores que desempeñan en la empresa.

Medio para llevar el registro

- El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida.
- En el lugar del centro de trabajo donde se establezca el control de asistencia debe exhibirse a todos los trabajadores, de manera permanente, **el horario de trabajo vigente, la duración del tiempo de refrigerio**, y los tiempos de tolerancia, de ser el caso.

Descanso semanal obligatorio y feriados

- Descanso semanal de 24 horas continuas: Regulado en el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 713, norma que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada que señala: **“El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo”**.
- **La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria** y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. El reglamento establecerá la forma de cómputo en los casos de trabajadores cuya remuneración se encuentre establecida por quincena o mes

TRABAJO EN DÍA FERIADO NO LABORABLE

¿Qué sucede si trabajas un día feriado no laborable?

Si trabajas un día feriado no laborable, corresponderá, de forma excluyente, lo siguiente:

DESCANSO SUSTITUTORIO

El empleador podrá acordar con el trabajador que se labore el día feriado y que este se sustituya por otro día de descanso.

SI NO SE
SUSTITUYE EL
DÍA FERIADO
LABORADO,



CORRESPONDE

REMUNERACIÓN

1. Pago por el día feriado*
2. Pago por la labor efectuada
3. Sobretasa del 100 %

(*) Está incluido en la remuneración mensual.





DESCANSO SEMANAL

¿El día de descanso semanal debe ser necesariamente el domingo?

El trabajador tiene derecho, cuando menos, a 24 horas consecutivas de descanso semanal. No es obligatorio que se otorgue en día domingo pues puede asignarse un día distinto, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Por el descanso semanal, el trabajador percibirá la remuneración correspondiente a un día de trabajo y se abona en forma directamente proporcional al número de días trabajados. De haber inasistencias en la semana, la remuneración por el descanso semanal se reduce proporcionalmente.



Art. 1 y 3 Decreto Legislativo N° 713

Descanso semanal obligatorio y feriados

- Decreto Legislativo N° 713, norma que consolida la Legislación sobre Descansos Remunerados de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, que indica: **“Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%”.**





¿Cuáles son los feriados de alcance general?

Son los siguientes:



Año Nuevo



Jueves y Viernes Santo



Día del Trabajo



San Pedro y San Pablo



Fiestas Patrias



Santa Rosa de Lima



Combate de Angamos



Todos los Santos



Inmaculada Concepción



Navidad del Señor



Solo mediante ley, o norma distinta con rango de ley, se puede establecer feriados de alcance general. En estos días los trabajadores tienen derecho al descanso, el cual es remunerado.



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL



Vacaciones

- Fijado en quince (15) días calendario por año completo de servicios, pudiendo ser incluso reducido a siete (7) días, siempre que medie un acuerdo individual y por escrito entre empleador y trabajador.

Seguro Social en salud

- Los trabajadores de la microempresa podrán afiliarse al componente Semisubsidiado del **Seguro Integral de Salud (SIS)**. Ello se aplica, asimismo, para los conductores de la microempresa.
- Los trabajadores de la pequeña empresa serán asegurados regulares de **EsSalud** y el empleador aportará la tasa 9%

Régimen de Pensiones

- Los trabajadores y conductores de la microempresa comprendidos en la presente Ley podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, Ley que crea el **Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social**, y en el Decreto Supremo N° 054- 97-EF, Texto Único Ordenado de la **Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones**.

Régimen especial de salud para la microempresa

- La afiliación del Seguro Integral de Salud (SIS) comprenderá a sus derechohabientes.
- Su costo será parcialmente subsidiado por el Estado condicionado a la presentación anual del certificado de inscripción o reinscripción vigente del (REMYPE), y a la relación de trabajadores, conductores y sus derechohabientes.
- El empleador deberá efectuar un aporte mensual por cada trabajador afiliado cuyo costo es de S/.**15.00 (quince y 00/100 nuevos soles)**.

DECRETO SUPREMO 009-2010-TR SERVICIOS DE GUARDIANÍA O PORTERÍA EN EDIFICIOS

Artículo 3.- Condiciones de trabajo

- Las juntas de propietarios, asociaciones o agrupaciones de propietarios e inquilinos de las unidades inmobiliarias con fines habitacionales, se encuentran obligados a otorgar las siguientes condiciones de trabajo a los guardianes o porteros:
 - 3.1 Un espacio físico o área de trabajo debidamente techado destinado exclusivamente a sus labores de guardianía o portería. De prestarse el servicio permanente de guardianía o portería en el exterior del inmueble, se proveerá de una silla y una caseta, solicitando la autorización municipal correspondiente.
 - 3.2 Acceso a servicios sanitarios y agua potable.
 - 3.3 Dotar de un termo con bebida caliente.

Seguro Vida ley

- De acuerdo al MTPE, el Seguro de Vida Ley es el seguro de vida que tiene como beneficio los trabajadores del sector privado, independientemente del régimen laboral y modalidad contractual al que se sujeten desde el primer día que empiecen a trabajar.

Extinción del contrato de trabajo

- Las causales se encuentran taxativamente reguladas en el artículo 16 del TUO del Decreto Legislativo N 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:
 - a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
 - b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
 - c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
 - d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador.
 - e) La invalidez absoluta permanente.
 - f) La jubilación, en los casos y forma permitidos por la Ley.
 - g) El despido.
 - h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Renuncia o retiro voluntario del trabajador

- La renuncia es el acto jurídico por el cual el trabajador, en forma unilateral y voluntaria, manifiesta su decisión de extinguir el vínculo laboral.
- Para ello, el trabajador debe dar aviso por escrito con treinta (30) días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.
- Ante este hecho, el artículo 27º del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo señala que la negativa del empleador a exonerar el plazo de preaviso de renuncia, obliga al trabajador a laborar hasta el cumplimiento del plazo, en ese supuesto, el trabajador se encuentra obligado a laborar hasta el cumplimiento de los treinta (30) días y en caso que dejase de laborar se configuraría falta grave.
- Sin embargo, el artículo 2º de nuestra Carta Magna señala que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, por lo que, aparentemente habría un contrasentido, dado que, nuestra Constitución defiende la libertad de trabajo y la Ley de Fomento y Empleo (norma de menor jerarquía que la Constitución) señala que el trabajador se encuentra obligado a laborar en caso que el empleador no acepte esta exoneración de plazo.

El Despido

- Es un acto unilateral por el cual el empleador decide dar por extinguido el vínculo laboral.
- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de **causa justa** contemplada en la ley y debidamente comprobada.
- Sin embargo este despido para que no acarree una indemnización por **despido arbitrario**, para el trabajador por parte del empleador, o una reposición a su centro de labores; tiene que estar bajo los parámetros que establece la ley.
- los trabajadores que laboran menos de cuatro (4) horas diarias no tiene derecho a indemnización por despido.

Sabías que:

El despido del trabajador solo procede por cuestiones **disciplinarias** o por su **capacidad** para las labores.



Despido justificado

Causas Justas de despido relacionado con la capacidad del trabajador	Causas Justas de despido relacionado con la conducta del trabajador
Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobre-venidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas	Comisión de falta grave
El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.	Condena penal por delito doloso
La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes	La inhabilitación del trabajador

Falta Grave

- El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores.
- La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción.
- La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia.
- El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador.
- La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes
- Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores.

Falta Grave

- El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta.
- El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.
- El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.

Procedimiento de despido por causa justa

- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis (6) días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, le remitirá una carta de pre-aviso de despido

MODELO DE CARTA DE PREAVISO DE DESPIDO

Lima,..... de de 2012

Señor(es):

.....

Presente.-

Hemos tomado conocimiento que usted ha incurrido en causa justa de despido relacionado con(a), como es el(b), contemplando en el artículo inciso del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En cumplimiento, del artículo 31° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR le otorgamos un plazo de(c) para que efectúe su descargo(d). De no justificar su falta dentro del plazo establecido nos veremos en la necesidad de despedirlo.

Atentamente

- Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.
- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese

MODELO DE CARTA DE DESPIDO POR CAUSA JUSTA

Lima,..... de de 2012

Señor(es):

.....

Presente.-

No habiendo desvirtuado la falta que se le imputa en el Preaviso de Despido
(a) del al, lamentamos comunicarle que a partir del de de
2012 quedará extinguido el contrato de trabajo, en virtud del artículo (b)
de D. S. N° 003-97-TR, TUO del D. Leg. N° 728.

La liquidación de sus beneficios sociales, podrá solicitarlo en la oficina de administración.

Atentamente

Firma del empleador

Etapa	Aspectos del procedimiento
Comisión de faltas graves por el trabajador	Recolección de información y detalles acerca de los hechos.
	Toma de manifestaciones de trabajadores involucrados y de posibles testigos.
	Interposición de denuncia policial, en caso de delitos o faltas : por ejemplo en los casos de reiterada paralización intempestiva de labores del trabajador o la reitera concurrencia en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.
Carta de imputación de faltas graves.	Se deben precisar las faltas graves cometidas por el trabajador y su tipificación legal (es obligatorio).
	Se debe otorgar un plazo mínimo de 6 días naturales con la finalidad de que el trabajador pueda efectuar y presentar su descargo por escrito, u otorgarle 30 días para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, en caso se le haya imputado defectos en su rendimiento (opcional)
	Se puede exonerar al trabajador de la obligación de asistir a sus labores, mientras dure el procedimiento previo al despido, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y sus demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle.
	La carta de imputación de faltas graves puede ser entregada al trabajador, bajo cargo, en el centro de trabajo, o puede ser remitida por conducto notarial al último domicilio que haya registrado en la empresa. - Excepcionalmente, en casos de falta grave flagrante, se puede despedir al trabajador sin exigencia de imputación previa. Sin embargo, es recomendable que, aun en estos supuestos, se realice el procedimiento de imputación de faltas graves; ya que es un acto excepcionalísimo por revestir derechos fundamentales que podría estar vulnerando al trabajador.- El emplazamiento al trabajador debe realizarse respetando el principio de inmediatez que implica, , imputar la causa justa de despido al trabajador inmediatamente después de conocida o investigada.

Etapa	Aspectos del procedimiento
Descargo del trabajador	Debe ser recibido por la empresa. La recepción no implica conformidad., - Luego de revisarse y analizarse la carta de descargo el empleador tiene dos opciones : puede: (i) proceder al despido del trabajador; o, (ii) poner término al trámite de despido y requerir al trabajador su inmediata reincorporación a su puesto de labores. Si, después de la primera imputación de faltas graves, se descubren nuevas faltas graves cometidas por el trabajador, se puede reiniciar el trámite de imputación de faltas graves, para incluir las nuevas faltas detectadas (solo si se detecta algunas irregularidades en el procedimiento del despido)
Liquidación de beneficios sociales	El empleador debe poner a disposición del trabajador, en forma inmediata (o, a más tardar, a las 48 horas después de comunicado el despido), la liquidación de Beneficios Sociales, la Constancia de Cese para el retiro de la CTS y el Certificado de Trabajo, este último deberá indicar entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas.
Retención de CTS (en caso de comisión de faltas graves generadoras de daño económico a la empresa)	Cuando el trabajador fuese despedido por la comisión de faltas graves que hubieran generado perjuicio económico al empleador, éste puede disponer la retención de la CTS, con cargo a la interposición de la correspondiente demanda de indemnización por daños y perjuicios dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de cese. - Si la demanda no es presentada dentro del plazo antes señalado, el empleador podría quedar obligado al pago, a favor del trabajador cesado, en calidad de indemnización, del doble de las sumas que indebidamente retuviera u ordenase retener.

MITO

Me han contado que
si cobro una pensión
no podré continuar
trabajando 😞



Al recibir tu
pensión puedes
continuar trabajando
sin restricciones y
seguir aumentando
tus ingresos 😊

VERDAD



Solicita tu pensión desde onpvirtual.pe
Un asesor te ayudará con tu trámite

TRABAJADOR JUBILADO (RETENCIÓN DE ONP)

Decreto Supremo N° 282-2021-EF

- Los jubilados del Régimen del Decreto Ley N° 19990 pueden volver a generar ingresos o retomar actividades laborales, y seguir recibiendo la pensión mensual que se les otorga por haber realizado sus aportes anteriores al Sistema Nacional de Pensiones (SNP).
- Dicho beneficio fue precisado en el Decreto Supremo N° 282-2021-EF publicado el pasado 16 de octubre del 2021. La norma facilita el acceso a una pensión a los asegurados a la ONP, dando la posibilidad de acceder a una pensión proporcional a quienes tengan como mínimo 10 años de aportes.
- Según el mencionado decreto, “el reinicio de actividades laborales por parte del pensionista y/o el reinicio de actividad económica del pensionista no suspende la pensión obtenida y su ingreso no está sujeto a retención de la contribución a favor de la ONP, salvo que el pensionista solicite la suspensión de su pensión, así como reanudar la retención de su contribución para aportar al ONP, con la finalidad que la misma se recalcule conforme a las normas vigentes. En ningún caso la nueva liquidación perjudica el monto de la pensión”.

TRABAJADOR JUBILADO (RETENCIÓN DE AFP)

- En el caso de un trabajador jubilado en el Sistema Privado de Pensiones no existe tope de ingresos pudiendo percibir remuneración y el monto de su pensión de jubilación.
- Si el pensionista estuvo afiliado al sistema privado de pensiones (AFP) el empleador no realizará aportes a dicho sistema por el trabajador jubilado.



GRACIAS



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad de
Ingeniería y
Arquitectura



CAIRP
Cámara Inmobiliaria

Especialización de administración
de edificios y condominios



Aspectos contables
y tributarios



CPC Jhonny Mendivil
Jimenez



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad de
Ingeniería y
Arquitectura

Especialización de administración de edificios y condominios

- CPC. Jhonny Mendivil Jimenez
Agente Inmobiliario: PN 632

Aspectos tributarios y contables





CAIRP
Cámara Inmobiliaria

