

SAT AMPLÍA HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE

VIGENCIA DE BENEFICIOS TRIBUTARIOS Y NO TRIBUTARIOS

El Servicio de Administración Tributaria (SAT) de Lima informó que se amplía la vigencia de los beneficios tributarios y no tributarios hasta el 30 de noviembre para que los ciudadanos efectúen los pagos vencidos de papeletas, multas, intereses y tributos. Mediante esta medida, que fue publicada en el diario oficial El Peruano, a través del Decreto de Alcaldía N° 14, los contribuyentes podrán acceder a diferentes facilidades en el pago de deudas tributarias y no tributarias, correspondientes al 2020 y años anteriores. Los abonos pueden efectuarse al contado, en una sola cuota, y mediante cualquier medio de pago establecido por el SAT de Lima; asimismo, las deudas pueden fraccionarse, siempre que la primera cuota se cancele el día de la suscripción.



Beneficios tributarios

Con relación al pago al contado de tributos municipales, el SAT descontará entre 45% y 95% sobre el interés moratorio de la deuda; y para arbitrios municipales y multas tributarias, entre 5% y 45% sobre el saldo insoluto. En el caso de que los contribuyentes quieran fraccionar dichos pagos, obtendrán hasta el 45% de rebaja según el monto a cancelar. Además, se descontará el 100% de los intereses respecto de los tributos vencidos durante este año y se otorgará un descuento adicional del 10% sobre el saldo insoluto de arbitrios municipales 2020 si el pago se realiza a través de canales virtuales o alternativos, dentro de los plazos respectivos. Asimismo, a fin de evitar que se desplacen hasta las oficinas del SAT, se ofrece un descuento adicional del 5% a quienes paguen a través de Internet, bancos o agentes autorizados.

Beneficios no tributarios

La entidad recaudadora otorga descuentos de entre 65% y 85% a quienes cancelen al contado las sanciones impuestas por infracciones de tránsito, transporte de carga y vehículos menores, así como multas administrativas. Con respecto a los pagos fraccionados, los ciudadanos podrán acceder a hasta un 70% de descuento, monto que se calculará según el año en que se generó la deuda, y solo será válido para las sanciones impuestas hasta el 2019. Cabe señalar que las infracciones relacionadas con el transporte público deben ser canceladas ante la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU).

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

PARA LOS TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA

Beatriz Cruz, Rubio. Leguia Normand Asociados.

El avance de las nuevas tecnologías que han venido creciendo a pasos agigantados en los últimos años no solo ha traído mejoras en el campo industrial, brindando nuevas oportunidades y puestos de trabajo, sino, también, han permitido que el trabajo no se limite al centro de labores, sino que pueda ser trasladado a los hogares. En consecuencia, para los trabajadores que ocupan cargos de dirección y de confianza se ha vuelto inevitable traspasar los límites entre su vida personal o familiar y su vida profesional, debido a que no pueden desconectarse con facilidad de su centro de labores, lo cual les produce eventualmente un extremo agotamiento laboral.



Enmarcándonos en nuestra propia realidad, la dificultad para desconectarse del trabajo no es algo reciente que haya surgido con la actual pandemia a causa del trabajo remoto, sino que, desde hace mucho tiempo atrás, los trabajadores que ocupaban cargos de dirección y de confianza no tenían la disponibilidad de poder desconectarse por completo de su centro de labores, porque para ellos no aplicaba la restricción de la jornada máxima laboral de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales, ya que, al tener cargos que requieren una gran responsabilidad y frecuente supervisión, ellos debían estar disponibles todo el tiempo, viviendo en un estado de estrés y ansiedad permanente. Así, desde antes del actual estado de emergencia, cuando aquellos trabajadores salían de su centro de trabajo físicamente, continuaban conectados con su centro de labores, atendiendo con frecuencia diversos tipos de coordinaciones, consultas, llamadas, correos de requerimientos de sus empleadores, etc.

Esta exigencia de estar siempre disponibles para atender cualquier requerimiento de sus empleadores, a cualquier hora o en cualquier día de la semana, puede originar a largo plazo lo que se ha denominado "occupational burnout", esto es, el síndrome de "quemarse" por el desgaste laboral. Ello ha conllevado a que en 2017 se expida en Francia la Ley "El Khomri", que regula el derecho a desconectarse del trabajo y, si bien no está destinada a los trabajadores de dirección y de confianza, sino a los trabajadores ordinarios que sí cuentan con un horario de trabajo establecido, representa, sin duda, un antecedente con respecto al fomento de la preservación de la salud mental de los trabajadores. Dicha ley se expidió en el marco de un estudio realizado por la ex Ministra de Sanidad de Francia, Marisol Touraine, junto con un grupo de expertos que realizaron investigaciones sobre el burnout laboral y establecieron una definición médica, en vista de que, en la fecha en la que se expidió la Ley "El Khomri", existían 30.000 personas afectadas por el burnout en dicho país, según los estudios del Institut de Veille Sanitaire. Al día de hoy, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce oficialmente al burnout como una enfermedad, tras la ratificación de la revisión nro. 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), que fue aprobada en 2019 y entrará en vigor el 1 de enero de 2022.

Así pues, la falta de regulación sobre la desconexión digital para los trabajadores de dirección y de confianza puede desencadenar en el padecimiento del síndrome de quemarse por el agotamiento laboral. Por ello, es necesario reconocer la importancia de la salud mental, que suele ser descuidada en nuestro país, y buscar preservarla con el derecho a la desconexión digital para los trabajadores de dirección y de confianza, quienes se hallan en un estado de vulnerabilidad al no contar con un horario de trabajo determinado. Para ello, y más aún en el contexto en el que nos encontramos, es necesario que las autoridades evalúen la emisión de una norma que regule la desconexión digital de los trabajadores de dirección y de confianza, con la finalidad de preservar la salud mental de los trabajadores en mención.