



Número 19- Octubre 2007

ACTUALIDAD REM

Proyecto de Ley que modificaría el Régimen Actual de Reparto de Utilidades.- Por iniciativa del Poder Ejecutivo, el 28 de septiembre último fue presentado al Congreso de la República el Proyecto de Ley N° 1670/2007-PE que introduciría cambios sustanciales al sistema de reparto de utilidades regulado por los Decretos Legislativos Nos. 677 y 892, referidos al derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.

Las principales modificaciones, de ser aprobado el Proyecto, serían las siguientes:

RÉGIMEN ACTUAL	POTENCIALES MODIFICACIONES
<p>El porcentaje de reparto de utilidades se distribuye de la siguiente manera:</p> <p>a) Cincuenta por ciento (50%) será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entiéndase como tal los días real y efectivamente trabajados.</p> <p>Se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador.</p> <p>b) Cincuenta por ciento (50%) se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador.</p> <p>Se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.</p> <p>c) La participación que pueda corresponderle a cada trabajador tiene como límite máximo, el equivalente a 18 remuneraciones mensuales.</p>	<p>El porcentaje de reparto de utilidades se distribuye de la siguiente manera:</p> <p>a) Setenta por ciento (70%) será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entiéndase como tal los días real y efectivamente trabajados.</p> <p>Se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador.</p> <p>b) Veinticinco por ciento (25%) se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador.</p> <p>Se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.</p>
<p>De existir un remanente entre el porcentaje a repartir por utilidades en la empresa y el límite máximo de la participación que corresponda a todos los trabajadores, la empresa está obligada a comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el monto de dicho remanente y a destinarlo íntegramente al Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo.</p>	<p>Cinco por ciento (5%) será destinado al Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo, de acuerdo a los lineamientos, requisitos, condiciones y procedimientos que se establezcan en el Reglamento.</p>

Al respecto, es importante precisar que actualmente existe una iniciativa elaborada por el Consejo Nacional del Trabajo que introduciría mejoras al proyecto de ley bajo comentario, planteando básicamente la eliminación del 5% de las utilidades que estaría destinado al Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo.

Establecen alza de la Remuneración Mínima Vital (RMV).- El 29 de septiembre de 2007 fue publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo 022-2007-TR, mediante el cual se incrementa la remuneración mínima vital en S/. 50.00 Nuevos Soles, por lo que ésta ascenderá a S/. 550.00 Nuevos Soles.

El referido dispositivo legal, será implementado de manera escalona, de tal forma que el 1 de octubre se inició con un incremento de 30 nuevos soles, mientras que la segunda parte se abonará el 1 de enero de 2008, consolidando de esta forma la medida.

El Incremento en la remuneración mínima vital responde a la necesidad de contrarrestar los mayores gastos generados por el aumento de precio en algunos productos de primera necesidad, como consecuencia de las fluctuaciones en los mercados internacionales.

JURISPRUDENCIA REM

La suspensión indefinida del trabajador constituye un despido de hecho.- Mediante Sentencia recaída en el expediente N° 08141-2006-PA/TC, el Tribunal Constitucional declaró fundada una demanda de amparo y ordenó la reposición de varios trabajadores cuyo contrato se encontraba suspendido por más de dos años, a raíz de un procedimiento de cese colectivo que aún no había sido resuelto.

Al respecto, el Tribunal Constitucional afirmó que *"(...) la suspensión laboral de un trabajador que dura más de dos años (...) no tiene justificación, y carece de razonabilidad y proporción, por lo que constituye un despido de hecho; más aún cuando la ley establece un plazo máximo de 90 días para la suspensión perfecta de labores"*.

Si bien el razonamiento del Tribunal Constitucional resulta cuestionable (pues el plazo máximo de la suspensión referida es lo que dure el procedimiento por cese colectivo y no los 90 días), es de resaltar que, a criterio de dicho órgano, la duración excesiva de la suspensión de un contrato equivale a un despido de hecho y, en consecuencia, el trabajador se encuentra legitimado para solicitar su reposición.

RECOMENDACIÓN REM

Contratación de trabajadores a tiempo parcial.- Sea por decisión de la empresa o del propio trabajador, la suscripción de contratos de trabajo a tiempo parcial resulta ser una alternativa interesante para cubrir las necesidades de recursos humanos de una determinada organización empresarial. Por ello, es importante recordar los aspectos más importantes de la regulación de este tipo de contratación.

En primer lugar, los trabajadores contratados a tiempo parcial gozan de todos los derechos laborales, con excepción de aquéllos cuya percepción esté condicionada al cumplimiento de por lo menos 4 horas diarias de labor, tal como sucede con la compensación por tiempo de servicios (CTS), las vacaciones anuales y la indemnización por despido arbitrario.

Para determinar si un trabajador cumple o no con el requisito mencionado, de conformidad con el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (actualmente, Ley de Productividad y Competitividad Laboral), se debe dividir la jornada semanal del trabajador entre 6 o 5 días, según corresponda. Si el promedio resultante es inferior a 4 horas diarias, no se considerará cumplido el requisito. Siendo ello así, los trabajadores que laboren menos de 24 o 20 horas, respectivamente, serán calificados como trabajadores a tiempo parcial, por lo que no gozarán de los derechos laborales indicados en el párrafo anterior.

Por último, es importante mencionar que los contratos de trabajo a tiempo parcial se deben celebrar por escrito y presentarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los 15 días naturales siguientes a su suscripción.

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