



Número 35 - Junio 2008

ACTUALIDAD REM

Proyecto de Ley que modificaría la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.- La Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera del Congreso de la República, se encuentra discutiendo el predictamen del proyecto de ley que propone la modificación de las normas que regulan la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Las principales propuestas en debate, son las siguientes:

MATERIA	MODIFICACIÓN
CÁLCULO	La participación de las utilidades se distribuirá: <ul style="list-style-type: none"> • 75% en función a los días real y efectivamente laborados por cada trabajador. • 25% en función a las remuneraciones de cada trabajador.
LÍMITE	Se elimina el límite máximo para el reparto de utilidades que, actualmente, asciende a 18 remuneraciones mensuales.
PARTICIPACIÓN SUPLEMENTARIA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTA	Tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa principal, en igualdad de condiciones con los trabajadores de ésta, los trabajadores de empresas de tercerización de servicios, que sean desplazados para realizar labores de la actividad principal en aquella. Para estos efectos, a la utilidad que la empresa de tercerización de servicios debe pagar al trabajador desplazado, la empresa principal le adicionará el monto de utilidades necesario para que el total a percibir por este derecho sea equivalente al que hubiera percibido por las labores prestadas en la empresa principal.
IMPUESTO A LA RENTA	El Impuesto a la Renta de quinta categoría pagado por los trabajadores por concepto de participación en las utilidades, será entregado al gobierno regional correspondiente.

JURISPRUDENCIA REM

La Corte Suprema desarrolla el concepto de despido por falta grave flagrante.- Mediante Casación N° 767-2005-LIMA, la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República estableció cuando procede el despido por falta grave flagrante, a fin de que se habilite a la empresa a cursar directamente la carta de despido sin necesidad de cursar previamente la carta de imputación por comisión de falta grave.

En efecto, la Sala desarrolla el concepto de flagrancia, señalando que se refiere a aquella falta que ***“se está ejecutando actualmente”***. Es decir, supone la comisión de una falta grave laboral que es constatada en el mismo acto de su realización, frente a la cual no resulta razonable la concesión del derecho de defensa por su evidencia y, por consiguiente, la empresa puede despedir al trabajador privándolo justificadamente de su derecho de defensa.

RECOMENDACIÓN REM

¿Qué debe hacer el empleador cuando el Juzgado ordene el embargo de las remuneraciones de su trabajador por concepto de alimentos?.- Con frecuencia, las empresas reciben notificaciones judiciales por las que se le ordena la retención sobre "*las remuneraciones y otros beneficios*" de algunos trabajadores por concepto de alimentos.

A los efectos de dar cumplimiento al mandato en materia de alimentos, es preciso tener presente que su emisión ha estado a cargo de un juez que no está familiarizado con la terminología laboral, por lo que suele ser complejo conocer con exactitud los conceptos sobre los que debe aplicarse la retención.

Dado que el empleador asume una obligación impuesta judicialmente, debe otorgarse una adecuada interpretación al mandato de retención, a fin de evitar las sanciones por cumplimiento tardío, parcial o defectuoso. Esto último puede acarrear a la empresa desde una sanción económica impuesta por el Juzgado hasta incluso, un proceso penal, si el expediente es derivado al Ministerio Público por reiterado incumplimiento del citado mandato.

Al respecto, es importante tener en cuenta lo siguiente:

- (i) Los conceptos sobre los que debe aplicarse la retención dependerán estrictamente de lo dispuesto en el mandato judicial.
- (ii) Por disposición legal, el empleador sólo puede retener hasta el 60% de las remuneraciones y beneficios sociales del trabajador.
- (iii) Si el mandato tiene un texto de difícil comprensión, es recomendable solicitar al Juzgado las aclaraciones respectivas, especialmente en lo relativo a los conceptos sobre los que debe operar la retención.
- (iv) Dentro del plazo concedido por el Juzgado para el cumplimiento correspondiente, se debe cumplir con la indicación de remuneraciones, bonificaciones, gratificaciones, utilidades y demás beneficios laborales del trabajador sobre los que se ha aplicado la retención.

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