

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA DE DERECHO



LOS BENEFICIOS SOCIALES EN EL PERÚ.

**Trabajo de Suficiencia Profesional Para Obtener el Título de
Abogado**

Autor:

DENISE GIOVANA CHACON ARENAS

Asesor:

Mg. Edith Patricia Barrionuevo Blas

Chimbote – Perú

2021

PALABRAS CLAVES

Tema	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
Especialidad:	DERECHO

PALABRAS CLAVES: Pago de Beneficios Sociales, Beneficios Sociales

Theme:	PAYMENT OF SOCIAL BENEFITS
Specialty:	LAW

KEYWORDS: PAYMENT OF SOCIAL BENEFITS, SOCIAL BENEFITS

DEDICATORIA: A mis padres: Rosalinda y Pedro,
a mis hijos Robert y Gabriela, a mi esposo Robert, a mis
hermanos Miguel, Malena y Raúl, por el sacrificio,

apoyo, empuje y tolerancia que brindaron para permitir mi desarrollo humano y profesional.

AGRADECIMIENTO: A mis maestros que con sabiduría me ayudaron alcanzar mi logro profesional.

A todas las personas que me acompañaron en el desarrollo de la carrera y de las cuales aprendí y

guardé las cosas que me sirvieron para cumplir mi meta.

INDICE

I.	Resumen
II.	Descripción del Problema.....
III.	Marco Teórico.
1.	Antecedentes Históricos de los Beneficios Sociales.....
2.	Los Beneficios Sociales: Concepto, clases, importancia, Antecedentes históricos.
3.	Las Utilidades Laborales en el Perú.....
4.	Participación de las Utilidades.....
5.	Ámbito de aplicación.....
6.	Porcentaje de Repartición de las Utilidades.....
7.	Forma de Distribución de las Utilidades.....
8.	Desarrollo del proceso Laboral.....
9.	Principios del Derecho Procesal Laboral.....
10.	Etapas del Proceso Laboral.....
11.	Referencia a la Situación Planteada.
IV.	Análisis del Problema
V.	Conclusiones.....
VI.	Recomendaciones.....
VII.	Referencias Bibliográficas.....

I. RESUMEN.

El presente trabajo de Investigación trata sobre el Pago de Beneficios Sociales, recaído en el Expediente Laboral N° 2236-2010-0-2501-JR-LA-04, del Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, tramitado en la vía del proceso ordinario, donde el demandante es el señor Zegarra Villanueva Rosali Lorenzo y el demandado es la Empresa Pesquera Hayduk S.A. La pretensión del demandante es el pago por concepto de Beneficios Sociales, por la suma de S/ 26,000.00 soles (VEINTISEIS MIL Y 00/100 SOLES), más intereses legales y Costos y Costas del Proceso. luego de realizarse el proceso ordinario laboral en las dos instancias judiciales, la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, Confirma la sentencia de Primera instancia. En la cual se ordena a la demandada al pago de S/ 612.98 (SEISCIENTOS DOCE Y 98/100 SOLES) como pago de utilidades de los años 1996, 2001, 2002 y 2007.

Así mismo, debemos explicar un poco más sobre que son los beneficios sociales y que normas las amparan, es por ello que a continuación ahondamos un poco más el tema.

Todos los años como es de costumbre las empresas del sector privado que se encuentran reguladas por el Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97 - TR, deben cumplir con repartir entre sus trabajadores las utilidades, beneficio que se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 892, asimismo es un derecho reconocido por la Constitución Política del Perú, por lo tanto todas las empresas que cuenten con un número mayor a veinte trabajadores tienen como plazo hasta finales de abril para repartir las utilidades entre sus trabajadores, el porcentaje a repartir está determinado en la ley de acuerdo a la actividad que esta realice, se deberá tener en cuenta que el 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador entendiéndose los días efectivamente laborados, pero la ley 29873 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo modifica la legislación de Utilidades, señalando que, también se consideran los

días haya dado lugar a descanso médico, cuando el trabajador ha sufrido un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional debidamente acreditado al amparo y bajo los parámetros de la norma de seguridad y salud, el otro 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones a cada trabajador, es necesario tener en cuenta que las utilidades son afectas a la retención de renta de quinta categoría y que por Decreto Supremo N° 136-2011- EF publicado el 9 de julio de 2011, en su artículo 10°, modifica el artículo 40° del Reglamento de TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, dicho decreto pone énfasis al supuesto de que el trabajador perciba participación de utilidades, gratificaciones o bonificaciones extraordinarias, en el sentido de que se efectuara la retención en el mes que percibieron dichos ingresos, es decir bajo el criterio de lo percibido; y ya no se prorrateara en los meses siguientes. Como podemos apreciar en este artículo abordaremos el tema de la participación de las utilidades desde el punto de vista laboral y tributario.

I. SUMMARY

The present research paper deals with the Payment of Social Benefits, relapsed in Labor File N° 2236-2010-0-2501-JR-LA-04, of the First Labor Court of the Superior Court of Justice of Santa, processed in the ordinary process, where the plaintiff is Mr. Zegarra Villanueva Rosali Lorenzo and defendant is Empresa Pesquera Hayduk S.A. the claim of the plaintiff is the payment for Social Benefits, for the sum of S/ 26,000.00 soles (TWENTY THOUSAND AND 00/100 SOLES), plus legal interests and Conts and Costs of the Process. After the ordinary labor process is carried out in the two judicial instaces, the Labor Chamber of the Superior Court of Justice of Santa, confirms the judgment of First instance. In which the defendant is ordered to pay S/ 612.98 (SIXTEEN TWELVE AND 98/100 SOLES) as payment of profits for the years 1996,2001, 2002 and 2007.

Likewise, we must explain a little more about what social benefits are and what rules cover them, which is why we will go deeper into the topic.

Every year, as usual, private sector companies that are regulated by Legislative Decree N° 728, approved by Supreme Decree 003-97-TR, must comply with distributing profits among their workers, a benefit that is regulated by Legislative Decree N°892, it is also a right recognized by the Political Constitution of Peru, therefore all companies that have a number greater than twenty workers have a term until the end of April to distribute profits among their workers , the percentage to be distributed is determined in the law according to the activity that it performs, it should be taken into account that 50% will be distributed according to the days worked by each worker, understanding the days actually worked, but the law 29873 Law of Occupational Health and Safety modifies the legislation of Utilities, indicating that, also the days have given rise to rest are considered or doctor, when the worker has suffered a work accident or occupational disease duly accredited under

protection and under the parameters of the health and safety standard, the other 50% will be distributed in proportion to the remuneration to each worker, it is necessary to have in account that the profits are affected to the withholding of income of fifth category and that by Supreme Decree N° 136-2011-EF published on July 9,2011, in its article 10, modifies article 40 of the TUO Regulation of the Income Tax Law, said decree emphasizes the assumption that the worker receives a share of profits, bonuses or extraordinary bonuses, in the sense that the withholding was made in the month they received said income, that is under the criteria of the perceived; and will no longer be prorated in the following months.

As we can see this article we will address the issue of profit sharing from the labor and tax point of view.

II. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Es uno de los problemas más álgidos en el órgano jurisdiccional, son los derechos dejados de percibir son los beneficios sociales al trabajador y, sobre todo, el pago de utilidades; que es un beneficio que está establecido en la Constitución Política y demás normas que versan sobre el particular, El pago de utilidades es un derecho que les corresponde a todo trabajador que tiene un trabajo dependiente, que generen rentas de tercera categoría y que cuenten con más de 20 trabajadores en planilla.

Empero, sin embargo, a pesar que es un derecho consagrado en la misma carta magna, casi siempre las empresas buscan sacarle la vuelta a la ley y evitar cumplir así con el reparto de las utilidades entre todos sus trabajadores, beneficio que se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 892.

En el nuestro caso en concreto la problemática radica en qué el demandado solicita el pago de las utilidades desde el año 1996 que es cuando ingreso a trabajar, por cuanto el sostiene que las utilidades que había venido recibiendo no se ajustaba a los ingresos de producción que tenía la empresa en todo el año.

El sistema retributivo adquiere una mayor importancia en la producción de las empresas por que influye directamente en el rendimiento de la productividad de los bienes o servicios., es por eso que nuestra legislación tiene una tabla de porcentajes para la repartición de las utilidades y es de la siguiente manera.: Empresas Pesqueras: 10%, Empresas de Telecomunicaciones: 10%, Empresas Industriales: 10%, Empresas Mineras: 8%, Empresas de comercio al por mayor y al por menor y restaurantes: 8%, y las Empresas que realizan otras actividades: 5%.

CAPITULO I

III. MARCO TEÓRICO

3.3.3.1. Beneficios Sociales

Definición

Los beneficios sociales son las prestaciones de naturaleza Jurídica, que tiene todo trabajador que realizan sus labores de manera subordinada, ósea un trabajador dependiente, que preste sus servicios en trabajo del sector privado, cuyo régimen laboral este regulado por el Decreto Legislativo N° 728, denominad “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del trabajador y de su familia.

3.3.3.1.1. Gratificaciones

Las gratificaciones son pagos que el empresario está obligado a realizar a sus trabajadores del régimen laboral del sector privado, de manera excepcional a su remuneración, estos pueden ser por una obligación

Las gratificaciones es un beneficio social, que el empleador otorga de forma económica al trabajador, siempre y cuando se encuentre por lo menos con un mes de trabajo, las gratificaciones son beneficios establecidos por ley y estos son de carácter obligatorio.

Tienen derecho a estas gratificaciones los trabajadores que se encuentren laborando dentro del régimen laboral de la actividad privada, los que tienen un contrato de trabajo sea verbal o escrito, con contrato a plazo fijo o indeterminado y que se encuentren en posición de subordinación frente al empleador, las gratificaciones pueden ser ordinarias

o extraordinarias, las ordinarias son por mandato de la ley y las extraordinarias son por acuerdo entre los trabajadores y el empleador o de manera unilateral, o sea, solo por parte del empleador, como por ejemplo una gratificación por alcanzar las metas alcanzadas por cumpleaños de algún trabajador, etc.

3.3.3.1.2. Clases de gratificaciones

Existen dos clases de gratificaciones y son:

- a) Las Gratificaciones Extraordinarias: Son las otorgadas de manera excepcional por parte del empleador al trabajador y por lo tanto no tiene carácter obligatorio, estos pueden ser por bonos de productividad que nazca de parte del empleador como una forma de incentivar a sus trabajadores, o también por ejemplo un bono o incentivo económico por fecha de cumpleaños.
- b) Las Gratificaciones Ordinarias: Son aquellas gratificaciones de carácter obligatorio, en el cual el empleador está obligado a entregar una bonificación de conformidad a ley o de origen legal, por ejemplo, tenemos las gratificaciones de julio y las de diciembre, que están establecidas por la Ley N° 27735; así mismo también tenemos las gratificaciones por Convenio Colectivo, esto se das por acuerdo entre las partes, es decir entre el empleador y los trabajadores.

originalmente las gratificaciones extraordinarias en un inicio nacen como tal, pero por el tiempo adquieren la calidad de gratificaciones ordinarias, cuando el empleador los otorga en forma reiterada por dos años a más en forma continua.

Según La Ley N° 27735, este beneficio social, es aplicable a cualquier modalidad del contrato de trabajo y a cualquier plazo, sea este de carácter determinado o indeterminado.

Las gratificaciones ordinarias son entregadas en la quincena de julio y la quincena de diciembre, y son equivalentes a una mensualidad del trabajador en el momento que le corresponde el beneficio social, la remuneración básica consta de la remuneración propiamente dicha más los que percibe que regularmente percibe el

trabajador como contraprestación de servicio, esta remuneración puede ser en dinero en especie.

Solo se encuentran excluidas los conceptos de CTS.

3.3.3.1.1.3. Requisitos para percibir Gratificación

Uno de los requisitos para poder obtener las gratificaciones Ordinarias es que el trabajador se encuentre laborando en el momento que le corresponda percibir este beneficio social o estar en uso de su descanso vacacional, de licencia con goce de haber, o percibiendo subsidio por seguridad social o por accidente de trabajo. y aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

El trabajador para obtener una gratificación ordinaria completa, es indispensable que haya trabajado como mínimo seis meses anteriores a la fecha de pago de la gratificación correspondiente. Y si el trabajador cuenta con menos de seis (6) meses de labores, deberá recibir una gratificación ordinaria de manera proporcional a lo laborado.

Bajo el supuesto caso que el trabajador sea despedido o haya dejado de laborar antes del pago de la gratificación ordinaria, entonces tendrá derecho a recibir una gratificación trunca, es decir recibirá su pago en forma proporcional a los meses y días trabajados, siempre y cuando haya laborado por lo menos un mes de trabajo. hay que tomar en cuenta que los pagos deben realizarse como fecha máxima la 15 del mes de Julio y también como máximo la 15 de diciembre.

Tratándose de aquellos trabajadores que perciben remuneraciones de naturaleza variable y/o imprecisa, se deben tomar en cuenta la regularidad del trabajador, eso

significa que, esté haya percibido remuneraciones, cuando menos en tres (03) meses y que para su incorporación se suman los montos recibidos.

3.3.3.1.1.4. Gratificaciones Truncas.

Las gratificaciones truncas es la gratificación que tiene derecho a percibir aquellos trabajadores que no se encuentran teniendo un vínculo laboral a la fecha de tienen que recibir estas gratificaciones ordinarias, pero sin embargo le corresponde este derecho pero como no llego a los seis meses para recibir la gratificación completa, entonces le corresponde recibirlo en forma proporcional de acuerdo a los meses y días que haya trabajado hasta antes de la 15 de julio o 15 de Diciembre, que son las fechas que por ley se deben hacer los pagos de estas gratificaciones.

Se considera remuneración computable, al sueldo básico percibido por el trabajador en el momento de producido el cese o el despido del trabajador.

3.3.3.1.2. Compensación por tiempo de servicios (CTS)

La CTS es un beneficio social que tiene como naturaleza jurídica, la de previsión, es decir qué sirve como contingencia para prevenir el desempleo

Laboral, eso quiere decir que cuando a un trabajador, lo cesan de sus labores en forma definitiva, entonces este trabajador va poder retirar su CTS que es un beneficio social intangible, es decir que no se puede retirar por ningún motivo, salvo que este trabajador cese su contrato de trabajo o sea despedido, entonces recién podrá retirar su CTS para subsistir él y su familia, mientras encuentra otro trabajo.

La CTS, es un beneficio que le corresponde a todo trabajador, de conformidad al decreto legislativo, como beneficio social, por el tiempo de trabajo que esté le ha otorgado al empleador. El depósito, efectuado por la misma empresa, sirve como fondo previsor en caso de cese.

Cálculo de la CTS

Para los cálculos de la Compensación de Tiempo de Servicio (CTS), se toman en cuenta lo siguiente:

a. Remuneración computable en dinero:

Dentro de las remuneraciones computable están: el haber mensual básica, los beneficios sociales como, asignación familiar y la alimentación principal

b. Remuneración no dineraria:

La remuneración no dineraria, llamada también remuneración en especies, es aquella remuneración que se le otorga al trabajador como una contraprestación por prestación personal de servicio en forma dependiente bajo el régimen laboral del sector privado, o en su defecto también se le considera como parte de pago a la alimentación principal del trabajador, para los efectos de calcular la compensación de tiempo de servicio, pero que este, no es entregada en forma dineraria, sino que se le entrega en bienes, como alimentación, algún beneficio, medicinas, etc.

c. Remuneración complementaria o imprecisa: este tipo de remuneraciones se dan cuando un trabajador no tiene un sueldo fijo, sino que trabaja por porcentaje de ventas o por destajo, entonces el único requisito que debe tener es que debe trabajar no menor de 36 meses trabajando en forma continua e ininterrumpida.

d. Oportunidad del depósito semestral: los depósitos de la Compensación de Tiempo de Servicio (STC) deben efectuarse de conformidad a lo establecido en la ley, esto quiere decir que se harán en forma semestral entre los meses de mayo y noviembre, es por ello, que los depósitos deben ser abonados dentro de los 15 primeros días de mayo y noviembre.

3.3.3.1.3. Vacaciones

Las vacaciones anuales, es un derecho que le asiste a todo trabajador que se encuentra en el régimen del sector privado, además que se encuentra prestando sus servicios a un mismo empleador durante un año ininterrumpido, el Decreto Legislativo N° 713 regula las vacaciones laborales.

Todo trabajador del sector privado tiene derecho a 30 días de descanso remunerado por un año de trabajo consecutivo para el mismo empleador, en caso que el trabajador sea cesado o se termine el vínculo laboral antes que cumpla el año de trabajo, le corresponde las vacaciones trucas, eso quiere decir que si bien es cierto no podría tener su descanso físico, pero si le corresponde su pago por derecho a vacaciones trucas.

Además, en el supuesto que en ese año no pueda salir de vacaciones por motivos que el empleador requiere sus servicios, entonces le correspondería una triple bonificación, una por derecho a sus vacaciones pagadas, otro sueldo por el mes laborado y un tercero y último sueldo como indemnización por haber hecho uso de sus vacaciones físicas.

Por lo consiguiente, todo trabajador que cumpla un año de trabajo subordinado, con un jornal ordinario de 8 horas diarias, tiene derecho al descanso vacacional de 30 días calendario, que es el record vacacional de conformidad a ley.

La Constitución Política del estado establece dentro de los derechos fundamentales del trabajador a su descanso mensual remunerado o vacaciones, eso quiere decir que, por un año de trabajo, el trabajador tiene derecho a un mes de descanso remunerado, por derecho de vacaciones anuales.

3.3.3.1.4. Horas Extras

Las horas extras es la denominación que se le asigna, a las jornadas laborales extraordinarias, o dicho de otra forma a las horas de trabajo, que excede el

trabajador de la jornada laboral ordinaria, en el Perú son 8 horas diarias. Las horas extras son también conocidas como sobre tiempo.

Además, es el trabajo que se ejecuta fuera del horario ordinario de trabajo, por ejemplo, en el Perú un trabajador por lo general su horario de trabajo son de las 08 :00 am. Hasta las 4.00 pm, y si el trabajador ese día trabaja 12 horas, ósea desde las 8 am hasta las 8 pm, entonces estamos hablando que ese trabajador tiene 4 horas de horas extras o dicho de otra forma 4 hora de sobre tiempo.

3.3.3.1.5. Pago por feriado semanal obligatorio.

El descanso semana remunerado, es un beneficio social que tiene todo trabajador que labora en una actividad privada, el trabajador de acuerdo a su jornal ordinario de es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, eso quiere decir que solo debe trabajar 6 días a la semana, ósea de lunes a sábado y el día domingo es su descanso semanal remunerado.

El descanso semanal remunerado es un beneficio social que le corresponde a todo trabajador, que labora en forma subordinada con un mínimo de 4 horas diarias y esta será pagado en forma proporcional a los días efectivos laborados en esa semana.

El I descanso semanal obligatorio, deberán ser pagados en forma proporcional a los días efectivos trabajados, eso quiere decir que, si un trabajador falta un día a la semana, el descanso semanal remunerado será proporcional a los días trabajados.

3.3.3.1.5. Asignación Familiar En el Perú

La Asignación Familiar es un derecho que tiene todo trabajador dependiente, de carácter económico, pero con la condición de que tenga hijos menores de edad, este

derecho se encuentra refrendado en la Ley N° 25129, la cual fue aprobada por el D.S. N° 035-90-TR.

La asignación familiar, es un beneficio social que tiene el estado ha visto por conveniente otorgar a todos los trabajadores que laboren bajo el decreto legislativo N° 728°, este beneficio es equivalente al 10% de la remuneración mínimo legal.

3.3.3.1.6. Utilidades

Las Utilidades son un derecho, que tienen todos los trabajadores dependientes y regulados por el D.L. N° 728, el cual consiste en que los trabajadores tienen derecho a la participación de las utilidades generadas por el empleador todos los años.

El pago de utilidades es un derecho que les corresponde a todos los trabajadores de las empresas que pertenecen al régimen de la actividad privada, que generen rentas de tercera categoría y que cuenten con más de 20 trabajadores en planilla.

El trabajador podrá recibir como máximo como pago de utilidades un equivalente a 18 remuneraciones mensuales y en caso de que el empleador no cumpliera con el de este derecho, en el plazo de conformidad a ley, entonces estas utilidades generaran un interés moratorio, la cual deberá ser pagado.

El beneficio de las utilidades es un beneficio que busca incentivar a los trabajadores a brindar un mejor esfuerzo en el desarrollo de sus labores, es por ello que el estado peruano, lo establece como un beneficio laboral y está contemplado y regulado, como tal en las normas laborales. De esta forma el estado busca el crecimiento en las utilidades de la empresa, así como también del trabajador. En recompensa del esfuerzo a su trabajo.

3.3.3.4. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS PARTICIPACIONES SOCIALES

Como principales antecedentes históricos, respecto a uno de los beneficios sociales del trabajador, se encuentra regulado en el artículo 29° de la Constitución Política del Perú, sobre, las participaciones sociales en las Utilidades de las empresas en el Perú, tenemos a la constitución política del estado de 1933, en su artículo 45°, establecía lo siguiente “ El Estado favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas, y legislará sobre los demás aspectos de las relaciones entre aquellos y éstas, y sobre la defensa de los empleados y trabajadores en general” así mismo también lo encontramos en la Constitución de 1979, el cual establece en su artículo 56°: “El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y utilidad de la empresa, de acuerdo con la modalidad de ésta.

En ambas Constituciones los trabajadores gozaban del derecho a participar en las utilidades

3.3.3.4.5. Naturaleza jurídica de la participación de las Utilidades

La naturaleza jurídica de la participación de las utilidades es pecuniaria, eso quiere decir qué es de índole monetario, y es de carácter obligatorio en virtud de nuestra sagrada carta magna, la cual establece que es de carácter obligatorio la participación de las utilidades siempre y cuando exista ganancias en todo el año de producción.

Es por eso que existe una norma que desarrolla la forma que deben ser repartidas las utilidades de acuerdo a su actividad económica, y la participación de las utilidades se repartirán de la siguiente manera: Empresas Pesqueras: 10%, Empresas de Telecomunicaciones: 10%, Empresas Industriales: 10%, Empresas Mineras: 8%, Empresas de comercio al por mayor y al por menor y restaurantes: 8%, y las Empresas que realizan otras actividades: 5%.

3.3.3.4.6. LAS UTILIDADES LABORALES EN EL PERÚ.

Las utilidades es un beneficio social que le asiste a todos los trabajadores subordinados y que está amparada no solamente en el artículo 29° de la Constitución Política del estado, la cual prescribe que “El estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación” así mismo, también tiene como base legal el Decreto

Legislativo N° 892. En donde el estado señala que están comprendidos dentro de este decreto legislativo “Las empresas que desarrollan actividades generadoras de Rentas de Tercera Categoría”, y, además, cuyos trabajadores sean mayor a 20 y se encuentren sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

3.3.3.4.6.1. PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES

Es un derecho reconocido y consagrado en nuestra sagrada Carta Magna, el cual establece que las utilidades es un derecho que tienen los trabajadores dependientes. El derecho a la participación de las utilidades es uno de los derechos laborales de carácter irrenunciable en nuestro país,

Su naturaleza jurídica del por qué la consagración y justificación de la norma radica en criterios de justicia social y adecuada distribución de las riquezas, es una forma de promover e incentivar a los trabajadores a una mejor producción y obtención de ganancias económicas, la cual debe ser compartida con los trabajadores y estos con su familia a la vez, por ello, el estado regula los porcentajes de cómo deben ser distribuidas las utilidades de acuerdo a la actividad económica que realizan los empresarios.

El beneficio social de las utilidades, se encuentra regulado está regulado principalmente por el Decreto Legislativo N° 892, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-98-TR.

3.3.4.6.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se encuentran dentro del ámbito de aplicación, los siguientes trabajadores:

- Aquellos trabajadores que se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a participar en el reparto de las utilidades de sus empleadores, siempre y cuando éstos generen rentas de tercera categoría y que tenga más de veinte trabajadores.
- Los trabajadores que hayan cumplido con la jornada laboral ordinaria, que en el país son 8 horas diarias y 48 horas semanales, tienen derecho a participar en las utilidades de sus empleadores, independientemente del tipo de contratos que hayan suscrito estos.

- Los trabajadores con jornada inferior a la jornada ordinaria de trabajo, también participarán en las utilidades de la empresa, empero, estas deben ser en forma proporcional a las jornadas de trabajo realizadas.

3.3.4.6.3. PORCENTAJE DE REPARTICIÓN DE UTILIDADES

Las utilidades serán repartidas de la siguiente forma:

- Empresas Pesqueras: 10%
- Empresas de Telecomunicaciones: 10%
- Empresas Industriales: 10%
- Empresas Mineras: 8%
- Empresas de comercio al por mayor y al por menor y restaurantes: 8%
- Empresas que realizan otras actividades: 5%

3.3.3.4.6.4. FORMA DE DISTRIBUCIÓN DEL PORCENTAJE

- a. El 50% de las Utilidades será distribuido en función a los días trabajados por cada uno de los trabajadores, entendiéndose como tal, los días efectivamente laborados, entonces se divide el monto utilidades percibidas (10%) entre la suma total de los días trabajados por el total de los trabajadores de la empresa, y el resultado se multiplica por el número de días laborados por cada uno de los trabajadores, así se sabrá cuando le corresponde a cada uno de ellos de ese 50% por los días efectivos de trabajo.
- b. El otro 50% de las utilidades se distribuirá de forma proporcional a las remuneraciones percibidas por cada uno de los trabajadores, después, se va a dividir entre el total de remuneraciones de los trabajadores y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.

3.3.4.6.5. LÍMITE DE UTILIDADES QUE DEBE RECIBIR, CADA TRABAJADOR

Los trabajadores que ese encuentren bajo el régimen del sector privado y que por ley tengan derecho a este beneficio, como máximo solo podrán recibir como máximo el equivalente a 18

remuneraciones mensuales del monto que percibe al cierre del ejercicio de la declaración jurada de impuesto a la renta.

3.3.4.6.6. OPORTUNIDAD DE PAGO DE UTILIDADES

Los pagos de este beneficio social, será de la siguiente manera:

- El pago del beneficio social de las utilidades será distribuido en la forma y plazo establecido por ley y de conformidad a la declaración jurada emitida oportunamente por el empleador.
- Si las utilidades no fueran pagadas en el plazo establecido de acuerdo a ley, entonces estas participaciones generaran pago de intereses moratorios de conformidad a lo establecido en la norma.

CAPITULO II

DESARROLLO DEL PROCESO LABORAL

3.3.3.4. El Proceso Laboral.

Es una rama del derecho, la cual se encuentra enmarcada específicamente dentro del derecho procesal en el Perú, la cual tiene como finalidad resolver las controversias que existen en ámbito laboral, estas pueden ser de forma individual o colectiva, son controversias de forma individual; cuando un trabajador en forma individual demanda a su empleador para que se les restituya un derecho que cree haber sido vulnerado, y es una controversia colectiva, cuando un grupo de trabajadores (sindicato) en nombre de todos los trabajadores reclaman un derecho colectivo, el cual le ha sido asistido por ley o por convenio y no el empleador, no está cumpliendo o se rehúsa al cumplimiento estricto de la ley. Por lo general esto tipos de procesos se dan en materia laboral y seguridad social, en donde el trabajador siempre entabla proceso judicial a los empleadores, y los más comunes son: procesos laborales por despido arbitrario, por despido nulo, despido arbitrario, pago de beneficios sociales, pago de utilidades, etc. Entonces podemos decir que los objetos de estudios de los procesos laborales, son los que se dan dentro de una relación laboral de trabajo.

Para que, en un proceso laboral exista igualdad entre las partes, el poder Judicial trata de equiparar el poder de las partes dentro del proceso, para ello hay normas que regulan y evitan un abuso por parte de alguno los procesados y establece los siguientes mecanismos.

1. La calificación como irrenunciables de los derechos del trabajador en el proceso, dicha calificación se encuentra regulado en nuestra carta magna, la cual establece que los derechos del trabajador son de carácter irrenunciables, esto con la finalidad de evitar transacciones incompatibles en donde el trabajador pueda sacrificar sus derechos por temor a perderlos. O renunciar a ellos por temor a perder sus puestos de trabajo.
2. El impulso administrativo del procedimiento, esto quiere decir que antes de iniciar un proceso judicial, debemos agotar la vía administrativa, esto implica que hay ciertos actos administrativos que pueden ser llevados de oficio, o a solicitud de parte, pero sin embargo le da la facultad al órgano jurisdiccional que, si advierten alguna deficiencia o error, estos puedan ser subsanados de forma inmediata por el juzgador. Entonces las autoridades laborales están facultadas a intervenir de oficio cuando existan este tipo de defectos, con la finalidad de impulsar de oficio los procedimientos laborales.
3. El impulso judicial del procedimiento, este principio laboral establece que, en los procesos laborales los magistrados tienen amplias facultades que le van a permitir tutelar mejor a los litigantes, sobre todo, a la parte más débil del proceso, que en estos casos vienen hacer los trabajadores. Ya que ante cualquier defecto de forma que exista en una presentación de demanda laboral, están facultados a subsanarlos de oficio, sin esperar que la parte tenga que hacerlo, además, si hubiera cualquier eventualidad se deberá recurrir a los peritos de la materia en Litis.

3.3.3.5. CARACTERISTICAS DEL PROCESO LABORAL

Estos son:

1. **La unidad de instancia.** En el proceso laboral, la instancia que lleva el proceso es única, eso quiere decir que el mismo juzgador que empieza el proceso lo culmina, es decir el mismo juzgado es el encargado de practicar todas las diligencias del proceso y es quien también resuelve.

2. **El régimen especial de conciliación.** En este proceso laboral, se pretende que antes dar una solución acelerada al proceso, es por ello, que antes que la ley facultad a potenciar las conciliaciones entre las partes a través de un doble mecanismo, el primero es una conciliación extra judicial o sea fuera del proceso judicial antes de iniciar la demanda en la vía judicial y la otra es, a través de la conciliación ante el juez, el cual debe intentar antes de iniciar el proceso judicial.
3. **La rapidez,** En el proceso laboral, la rapidez procesal, se consigue simplificando los trámites, acortando los plazos y facilitando la legitimación y representación de las partes, con objeto de evitar dilaciones en la resolución del conflicto.
4. **La oralidad,** en el proceso laboral, el proceso es mayormente oralizado, es una etapa en donde el juez puede conocer mejor como se dieron los hechos por que va a estar frente a frente con los litigantes y sus abogados en forma presencial.
5. **La economicidad.** En la Nueva Ley Procesal Laboral establece en su artículo 18° que no es necesaria la intervención del abogado ni procurador en el proceso, pero es potestad del litigante si desea hacerlo, en la vía de recurso de apelación si será necesaria la intervención del letrado.

3.3.3.6. Principios del Derecho Laboral

- 1) **Principio de Inmediación.** En este principio los magistrados tienen un contacto directo con las partes involucradas en el proceso (inmediación subjetiva) y también un mayor contacto con todos los objetos del proceso o medios probatorios (inmediación objetiva). El primer tipo de intermediación se da cuando se llevan a cabo las audiencias, mientras que el segundo tipo de intermediación se llevan a cabo en las diligencias de inspección judicial.
- 2) **Principio de Concentración.** Este principio del derecho busca que los procesos judiciales acorten los plazos y no se dilate mucho los procesos de etapa en etapa, es por eso que se regula los actos procesales de los procesos judiciales.
- 3) **Principio de Celeridad Procesal.** Este principio está relacionado directamente con el principio de economía procesal, este principio evita que los procesos judiciales no se dilaten y sea lo más breve posible, pero dentro los plazos establecidos por el ordenamiento por ley.

- 4) **Principio de Veracidad.** Mediante este principio se busca llegar a la veracidad del problema, el juez profundiza las investigaciones correspondientes con la única finalidad de alcanzar la veracidad para poder resolver con justicia y equidad.

- 5) **Principio Inquisitivo.** dentro del proceso laboral el Juez tiene el carácter de inquisitivo, es por eso que el estado le da ciertas prerrogativas al juzgador para asumir el papel de director del proceso, y actuar los medios probatorios que el estime pertinente, e incluso solicitar pruebas de oficio.

- 6) **Principio de Doble o mutua correspondencia.** En este principio nos manifiesta que dentro de un proceso judicial la demanda tiene que guardar plena relación con la sentencia emitida por el juez, eso quiere decir que su motivación de la sentencia tenía que estar relacionada con el petitorio de la misma. Pero este principio admite excepciones: "***Citrapetita***", "***Ultra petita***" y "***Extra petita***".

- 7) **Principio de Inversión de la carga de la prueba.** Dentro de un proceso judicial laboral, al trabajador solo le corresponde probar el vínculo laboral y al empleador le corresponde probar qué no hay una razón para que hubiera sido demandando por cuanto ha cumplido con sus obligaciones de conformidad a ley, llámese en un caso de demanda por vacaciones, gratificaciones, bonificaciones, etc.

En un proceso de impugnación por despido arbitrario al trabajador le corresponde probar el despido, mientras que al empleador le corresponde probar las causas de despido.

En un proceso de nulidad de despido. El trabajador deberá probar la causal de nulidad que invoque.

En las acciones derivadas de actos de hostilidad. El trabajador deberá probar la hostilidad de que fuera objeto.

- 8) **Principio de *Indubio Pro Operarium*.** este principio nos quiere decir que, al existir una duda al aplicar una norma o más normas a un hecho concreto, es deber del juzgador de utilizar la norma que mejor beneficie al trabajador.
- 9) **Principio de Gratuidad.** Este principio nos indica que en un proceso laboral los trabajadores están exonerados de pago de tasas y derechos judiciales.
- 10) **Principio de Irrenunciabilidad de los derechos.** Este principio señala que los derechos laborales del trabajador, son irrenunciables, eso quiere decir que un trabajador no podrá negociar ni renunciar sus derechos por temor, o por alguna represalia que pueda tomar el empleador.

3.3.3.7. ETAPAS DEL PROCESO

- ✓ **Etapa Postulatoria.** -Es aquella etapa en la que las partes que creen que se les ha vulnerado un derecho, se presentan ante el órgano jurisdiccional para entablar su petición mediante una demanda, las cuales deben estar completamente argumentadas, probadas como para convencer al juzgador que le asiste el derecho.
- ✓ **Etapa Probatoria.** - Es aquella etapa, en la cual las partes en el proceso deben acreditar mediante documentos fehacientes que los hechos argumentados en su demanda han ocurrido tal y como lo describieron en la etapa postulatoria.
- ✓ **Etapa Decisoria.** - Es aquella que en la cual el juzgador va a tener que optar por una de las dos proposiciones, y lo va hacer de conformidad a su análisis y convicción, por cómo se ha ido desarrollando el proceso en sus diferentes etapas y obviamente evaluando las pruebas presentadas por ambas partes.
- ✓ **Etapa impugnatoria.** – Es aquella etapa, donde la parte que ha sido vencida en primera instancia y que cree que no ha sido resuelta de forma justa o que se le ha vulnerado sus derechos al momento de ejercer su defensa, tiene el derecho de exigir que se le vuelva a

examinar la decisión tomada por el juzgado de primera instancia, si consideran que su pretensión no ha sido revisada correctamente, viciando sus derechos nuevamente.

- ✓ **Etapa de Ejecución.** - Es la última etapa del proceso en donde se hace cumplir inexorablemente la decisión judicial.

3.3.3.8. LOS PROCESOS LABORALES DE DIVIDEN EN DOS:

PROCESO ORDINARIO

El proceso laboral ordinario, es el proceso más común y con mayor carga procesal dentro del órgano jurisdiccional, dado, que, según su ordenamiento jurídico, tiene mayor capacidad en cuanto a que tipo de demandas se pueden llevar a cabo en esta vía, es por eso que dentro de esta vía se encuentran los jueces especializados en lo laboral.

PROCESO ABREVIADO

El proceso abreviado es el proceso laboral que le sigue en número de procesos al proceso ordinario, este proceso tiene los plazos procesales más cortos y son los jueces de Paz Letrados los que resuelven en esta instancia judicial.

3.3.3.9. SUJETOS DE LA RELACION PROCESAL

Se considera sujeto procesal a la persona o las personas que se encuentran inmerso dentro de un proceso judicial, ya sea como demandante o demandada, o también puede estar como tercero civilmente responsable, que pueden ser llamados por que les asiste el resultado del proceso judicial que está en desarrollo.

Así mismo, las partes que están inmerso dentro del proceso judicial pueden verse afectados directamente en el desarrollo del proceso, dado que mientras que uno reclama un derecho que supuestamente ha sido vulnerado el otro trata de demostrar que, no violo ningún derecho y por lo tanto, está pidiendo se declare infundada la demanda en su contra.

A. EL DEMANDANTE

Se considera demandante a la persona que cree que se le ha vulnerado un derecho y acude al órgano jurisdiccional para que su derecho sea restablecido, y como consecuencia a ello, entabla una demanda judicial a su empleadora.

- En el presente caso, el demandante fue: ROSALI LOREANZO ZEGARRA VILLANUEVA, quien interpuso la demanda de PAGO DE UTILIDADES.

B. EL DEMANDADO

Se considera demandado a la persona contra quien se dirige las pretensiones del demandante o también se define como aquella persona contra quien se interpone la demanda.

- En el presente proceso Laboral, el demandado es: La Empresa Pesquera HAYDUK S.A

3.3.3.10. EL ORGANO JURISDICCIONAL

a. El Juez Especializado en Laboral

El juez especializado en materia laboral, es aquel profesional en derecho que, obtiene el grado de magistrado en merito a un concurso público y que tiene la labora de impartir justicia, actuando con equidad, responsabilidad, coherencia, imparcialidad y justicia.

- En este caso actuó como Juez Laboral, el Dr. Paul Quezada Apián, encargado del Cuarto Juzgado Laboral del poder judicial del santa.

b. El Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral

El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (CEPJ) debido a las cargas procesales en materia laboral, por esas razones crearon los tribunales unipersonales para que puedan resolver en segunda y última instancia y estos tribunales unipersonales solo podrán resolver casos en lo que tenga que la cuantía de la sentencia no supere los 70 URP.

Eso fue una recomendación de la junta de magistrados cuando se implementó la nueva Ley Procesal del trabajo, se espera que con estos nuevos tribunales unipersonales se puedan reducir en la brevedad posible la carga laboral en los juzgados laborales, así también como en las salas laborales, y evitar también que los tribunales sociales de la Corte Suprema de Justicia, pueda reduzcan sus cargas laborales, ya que están muy pero muy cargadas que sus procesos demoran más de 3 a 4 años aproximadamente.

Es por ello que, en los distritos judiciales que no exista Sala laboral, se deberían implementar los tribunales Unipersonales, tal es así que fueron implementados a nivel nacional una cantidad de 120 tribunales unipersonales, con personal debidamente capacitado, para mejorar y reducir la carga procesal en los juzgados laborales.

1. REFERENCIA A LA SITUACION PLANTEADA

1.1.1.1.1. ETAPA DE POSTULACION

1.1.1.2. ESCRITO N° 01 Y ANEXOS – DEMANDA (fs. 02-24)

Demanda Interpuesta por ZEGARRA VILLANUEVA, ROSALI LORENZO, sobre PAGO DE UTILIDADES, contra Empresa Pesquera Hayduk S.A.

A. HECHOS

1.- DEL PAGO DE UTILIDADES.

1.1 Que, ingresó a trabajar para la demandada Empresa Pesquera Hayduk S.A.

Desde el 01 de octubre de 1996, desempeñándose como TRIPULANTE PESCADOR de las embarcaciones pesqueras “San Antonio”, “Jadranka 2”, y “Chavely II

1.2. Que, su última remuneración fue de S/ 5000. 00 Nuevos Soles. Por lo tanto, manifiesta que sus utilidades no están de acuerdo a su producción, dado que tal y como lo señala el Decreto Legislativo 892 que los trabajadores del sector

pesquero tienen derecho al 10% del total de las utilidades generadas por la empresa.

B. MEDIOS PROBATORIOS

Adjunta los siguientes Medios Probatorios a su demanda:

- Documentales:
 - 03 boletas de pago. Con lo que se acredita el vínculo
- Exhibicional:
 - La exhibición que hará la empresa de sus libros de planillas de las embarcaciones pesqueras en la cual he laborado desde el año 1996 hasta el 15 de junio del Que, deberá presentar la demandada las declaraciones juradas anuales del impuesto a la Renta de los años 1992 al 2006.
- Pericial:
 - Que deberá efectuar el perito adscrito a vuestro juzgado, respecto al total de las remuneraciones y días trabajados del actor; las utilidades generadas por la empresa respecto al periodo 1996- 2009.

1.1.1.2. RESOLUCION N° 01 (fs. 24)

Declaran inadmisibles la demanda por no haber adjuntado el arancel judicial por ofrecimiento de pruebas por reintegro judiciales y le dan un plazo de tres días para subsanar

1.1.1.3. ESCRITO N° 02 (Fs. 26)

Escrito presentado por el abogado del demandante subsanando la omisión y anexando el pago de la tasa por reintegro judiciales.

1.1.1.3. RESOLUCION N! 02 (Fs. 30)

Por la cual el Cuarto Juzgado Laboral del Poder Judicial del Santa, Resuelve Calificar positivamente y admitir a trámite la demanda interpuesta por ZEGARRA VILLANUEVA, ROSALI LORENZO, contra La Empresa Pesquera HAYDUK S.A. sobre Pago de Utilidades, la cual será llevado en la vía Ordinaria y se cumpla con la debida notificación al demandante.

1.1.1.4. ESCRITO N° 03 Y ANEXOS – APERSONAMIENTO Y CONTESTA

DEMANDA (fs. 19 al 33)

Interpuesta por la demandada la Empresa Pesquera HAYDUK S.A. en la cual contesta la demanda y en su petitorio y pide que se declare INFUNDADO la demanda sobre pago de utilidades.

HECHOS

Que, la demandada aduce que es cierto que el trabajador se desempeñó como tripulante de sus embarcaciones pesqueras, pero manifiesta que no se ajusta a la verdad las supuestas utilidades en los periodos reclamados.

MEDIOS PROBATORIOS

Adjunta los siguientes medios probatorios a su contestación de demanda.

➤ **Documentales:**

- Copias de sus boletas de pago y liquidación de Participaciones de Utilidades de los periodos de 1996 hasta el 2009.
- Copia Certificada del asiento B 0003 de la partida 11099919 de la SUNARP de en donde se aprecia que pesquera Hayduk. S.A. se ha fusionado con Pesquera Santa Rosa SAC. Y otras, Absorbiéndolas.

1.1.1.6. RESOLUCION N° 03 DECLARA ADMITIDA CONTESTACION DE LA DEMANDA (fs. 34)

Que, mediante resolución 03 se da por contestada la demanda y por consecuencia se fija fecha de audiencia Única, para el Veintiocho Diciembre del 2010.

1.1.1.5. AUDIENCIA UNICA (fs. 40 y 41)

En este estado del proceso no es posible arribar a ningún acuerdo conciliatorio, debido a la que la demandada no se presentó a la audiencia.

En la fijación de los hechos controvertidos se debe determinar si al demandante le corresponde el pago de utilidades desde año 1996 hasta el año 2009, o de lo contrario establecer si la empresa demandante ha cumplido con cancelar las utilidades que se reclaman conforme a ley.

1.1.1.6. INFORME PERICIAL Y ANEXOS. (fs.35-61)

Que, en la elaboración del peritaje realizado sobre el pago de utilidades que la empresa realizó una distribución de las utilidades en los años 1996 al 2007 el importe de S/ 23,766.67 Nuevos Soles. Y de los años 2007 al 2009 una utilidad de S/ 1741.02

1.1.1.7. ESCRITO 04 OBSERVACION DEL INFORME PERICIAL. (fs.76)

Que, habiendo sido notificada por la resolución N° 06, en donde ponen en conocimiento el Informe Pericial N° 31-2011-OPEJ, al respecto conforme a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo tanto, presentan la observación a la pericia contable, respecto a los años 2007,2008, y 2009 en base a sus fundamentos de hecho. Y como medio de prueba adjuntan declaraciones juradas del impuesto a la renta del 2007.

1.1.2.1. ESCRITO 02 ALEGATOS DE DEMANDADO (fs. 210)

El demandado presenta sus alegatos para que se tomen en cuenta al momento de resolver, en el cual invocan que se debe tener en cuenta que la Corporación Pesquera Ribar S.A. es una SOCIEDAD ANONIMA y no un Pequeña Empresa de Extracción de Anchoqueta-PEEA-, la misma que no ha pertenecido a la flota de pesca Perú, de todo lo cual se infiere el invocado dispositivo legal en la que al actor ampara su pretensión resulta Inaplicable para el caso concreto.

1.1.3. ETAPA DECISORIA

1.1.3.1. RESOLUCION N° DIECISEIS (fs.99-102)

Se declara fundada en parte la demanda interpuesta por ROSALI LORENZO ZEGARRA VILLANUEVA, contra EMPRESA PERSQUERA HAYDUCK S.A. por PAGO DE UTILIDADES, por lo tanto, se ordena que la demandada pagar a favor del demandante la cantidad de S/ 612.98 (seiscientos doce y 98/100 nuevos

soles) por las utilidades de los años 1996, 2001,2002 y 2007 hasta el 2007, posterior a la fusión, más intereses legales, costos y costas del proceso a liquidarse en ejecución de la sentencia. E INFUNDADA respecto a los años 1997, 1998, 1999, 2000, 2003, 2004, 2005, 2007, (anterior a la fusión) 2008, y 2009.

1.1.4 ETAPA IMPUGNATORIA

1.1.4.1 ESCRITO N° 03– INTERPONE APELACION DE SENTENCIA

Interpuesta por la Empresa Pesquera Hayduk S.A. Se apersona e interponer recurso Impugnatorio de Apelación contra resolución N° 16, del 22 DE MARZO del 2013 que declaró Fundada en parte la demanda, ordena que abonemos a favor del actor la suma de S/ 612.98 Nuevos Soles por concepto de pago de utilidades seiscientos doce y 98/100 nuevos soles) por las utilidades de los años 1996, 2001,2002 y 2007 hasta el 2007, posterior a la fusión, más costos y costas del proceso.

- A. El recurrente considera que no se ha tomado en cuenta que cuando una empresa se fusiona con otras empresas, para efecto del cálculo de las participaciones de utilidades, se efectuará un corte a la fecha de otorgamiento de la escritura pública, para determinar los montos a pagar a los trabajadores de cada uno de las empresas fusionadas a dicha fecha. Po el periodo posterior a la participación se calculará en función de los estados financieros consolidados.

1.1.3.2. RESOLUCION N° 17, CONCEDASE LA APELACION. (Fs. 270)

Se conceda la apelación interpuesta por la parte demandante contra la resolución número dieciséis, y elévese los autos al Superior Jerárquico, para emitir pronunciamiento.

1.13.3. RESOLUCION N° 20, SENTENCIA DEL TRIBUNAL UNIPERSONAL DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA.

Confirmando la Sentencia emitida por el juzgado en primera instancia en la resolución N° dieciséis, del veintidós de marzo del año 2012, que declara fundada en parte la demanda impuesta por Rosali Lorenzo Zegarra Villanueva contra el empresa Hayduk S.A. sobre pago de utilidades, en consecuencia se modifica el monto y se ordena que la demandada cumpla con abonar al demandante el importe de Seiscientos nueve soles con 65/ 100 Nuevos Soles (S /609.65) más los intereses legales, costos y costas del proceso.

IV. ANÁLISIS DEL PROBLEMA

El problema que existe en este caso en concreto, es que el demandante Zegarra Villanueva, Rosali Lorenzo interpone una demanda Judicial sobre Pago de Utilidades contra su empleador la Empresa Pesquera Hayduk S.A., por que manifiesta que el empezó a laborar desde el mes de octubre de 1996, desempeñándose como Tripulante Pescador, el cual ha venido laborando en las embarcaciones “San Antonio”, “Jadranka 2” y “Chavely II”, y que en su último mes de pago recibió el monto de S/ 5000 soles. Es por ello, que entabla una demanda judicial contra su empleadora para reclamar dado que cree que se le está vulnerando su derecho, en cuanto al monto de sus utilidades.

Empero, en el proceso judicial se demostró que la empresa Pesquera Hayduk S.A. se fusiono con la pesquera Santa Rosa SAC y otras empresas absorbiéndolas, tal y como se pudo probar en la Copia del Certificado Registral del asiento B 0003 de la partida 11099919

inscrita ante la SUNARP. Y, por lo tanto, la empresa pesquera Hayduk S.A. asumió los activos y pasivos de estas empresas pesqueras fusionadas, es por ello, que las Utilidades no fueron los montos que los trabajadores presumían.

Así mismo, para la repartición de los pagos de utilidades se debe saber cuál es la forma de distribución del monto resultante será distribuido entre todos los trabajadores que laboraron en la empresa en el Ejercicio Gravable del año anterior de acuerdo a lo siguiente: i) El 50% del monto se distribuirá en forma proporcional a los días laborados por los trabajadores; y, ii) el 50% restante serán distribuidos de acuerdo a los ingresos que perciben los trabajadores como pago de su remuneración mensual.

V. CONCLUSION:

Las Utilidades son derechos irrenunciables, de carácter pecuniario, que le corresponde a todo trabajador dependiente, regulados por el Decreto Legislativo 728 y deben ser pagadas de acuerdo al rubro de la actividad que realizan, estas deberán ser pagadas, de conformidad a lo que la ley establece y dentro del plazo correspondiente.

El trabajador podrá recibir como máximo como pago de utilidades un equivalente a 18 remuneraciones mensuales y de cumplir con lo establecido en la norma, en el plazo de conformidad a ley, entonces estas utilidades generaran un interés moratorio, la cual deberá ser pagado.

Es por ello, que, en este trabajo de investigación, se puede observar como un trabajador pensó que estaba siendo vulnerado su derecho por el empleador, acciono judicialmente para que el órgano jurisdiccional restablezca sus derechos de conformidad a ley.

Ante el incumplimiento del empleador del pago de las utilidades, este será sancionado con una multa impuesto por el ministerio de trabajo, dicha multa es desde los 0.45 Unidad Impositiva Tributaria hasta los 4.5 de Unidad Impositiva Tributaria. Hay que tomar en cuenta que en la actualidad la unidad impositiva tributaria (UIT) es equivalente a S/ 4300 soles.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los trabajadores antes de iniciar acciones legales contra sus empleadores aduciendo que los pagos de beneficio sociales no están de acuerdo a lo que ellos creen que deberían otorgárseles, se les recomienda que primero deberían informarse ante la SUNAT, por lo tanto, la importancia de la declaración jurada que hace ante la superintendencia nacional de administración tributaria, por el impuesto a la renta anual. Así, podrán tomar mejores decisiones al momento de pretender hacer prevalecer sus derechos.

2. Se sugiere a los empleadores que paguen oportunamente todos sus beneficios sociales en forma oportuna y de acuerdo a ley, para evitarse posibles multas administrativas o procesos judiciales posteriores, que a la larga van a tener que pagar lo adeudado más intereses moratorios, y hasta posible pago de indemnizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERU (1993) Participación de los trabajadores en las utilidades Artículo 29°.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis. "Guía Laboral". Primera Edición. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Decreto Legislativo N° 677, publicado el 07 de octubre de 1991, que Regula la participación en la utilidad y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de Renta de Tercera Categoría y que están sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada.
- ESTUDIO CABALLERO BUSTAMANTE. Compendio Individual de Derecho de Trabajo. Edición 2010.
- Decreto Legislativo N° 892, Artículo 2, último Párrafo
- Decreto Legislativo N° 892, Artículo 4.
- Decreto Legislativo N° 892, Artículo 9°

