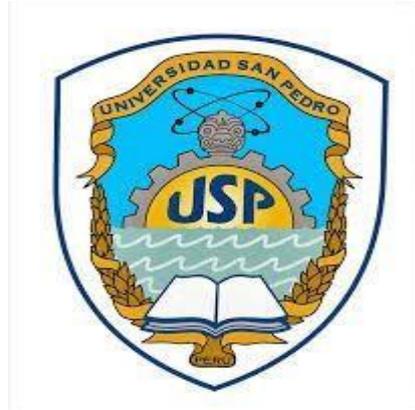


**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**



**ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE JUDICIAL N° 0653-2016-0-  
2501JP-LA-02 SOBRE REITEGRO DE UTILIDADES**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OBTENER EL  
GRADO DE ABOGADO EN DERECHO**

**AUTOR:**

**ARIAS GALVEZ, OSCAR**

**ASESOR:**

**MARIA JONE VALDERRAMA DOMINGUEZ**

**ORCID 0000 – 0003 – 3196 - 8332**

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2021**

**PALABRAS CLAVE**

<b>TEMA</b>	<b>UTILIDADES</b>
<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>DERECHO LABORAL</b>

**KEYWORDS**

<b>THEME</b>	<b>UTILITIES</b>
<b>SPECIALTY</b>	<b>LABOR LAW</b>

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de suficiencia profesional está dedicado en primer lugar a Dios, por darme la vida, salud, fortaleza y lo necesario para poder lograr día a día mis objetivos y así poder culminar mis estudios universitarios. En segundo lugar, a mi familia, por estar en todo momento apoyándome incondicionalmente, cuya motivación me sirvió para orientar mi camino hacia el bien. En tercer lugar, a mis docentes, quienes me brindaron sus conocimientos a través de sus enseñanzas, para posteriormente poder desenvolverme en el ámbito profesional. Y finalmente, a todas aquellas personas que confiaron en mí.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por haberme concedido la salud y a la vez la bendición de poder disfrutar de una familia maravillosa, cuyos miembros han depositado su confianza en mí en todo momento. Asimismo, a mis profesores, quienes con su vasto conocimiento y experiencia en la vida como en el ámbito laboral, han contribuido en gran medida en mi formación académica y profesional. Así como a todos aquellos que han incentivado en mí el deseo de superación, perseverancia, sacrificio y humildad, conllevándome a valorar todo aquello que poseo y la vida coloca a mi disposición a diario.

## **INDICE**

<b>PALABRAS CLAVES .....</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>INDICE .....</b>	<b>v</b>
RESUMEN .....	7
DESCRIPCION DEL PROBLEMA .....	8
MARCO TEORICO .....	10

CAPITULO I: BASES TEÓRICAS SUSTANTIVAS .....	10
1.1 Las Utilidades .....	10
1.2 Ámbito de aplicación de las utilidades .....	11
1.3 El Porcentaje a distribuir .....	12
1.4 Base de Cálculo .....	13
1.5 Distribución de las utilidades .....	13
1.5.1 Distribución de las utilidades en función a los días laborados .....	13
1.5.2 Distribución de las utilidades en función de las remuneraciones .....	15
1.6 Plazo para la distribución .....	17
1.7 Hoja de liquidación de utilidades .....	18
1.8 Tratamiento tributario de las utilidades .....	18
CAPITULO II: BASES TEÓRICAS ADJETIVAS .....	23
CAPITULO III: DERECHO COMPARADO .....	39
3.1 Legislación laboral en México .....	39
3.2 Legislación Laboral en Colombia.....	42
3.3 Tratado de la OIT .....	46
ANÁLISIS DEL PROBLEMA .....	48
CONCLUSIONES .....	51
RECOMENDACIONES .....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	53
ANEXOS .....	54
<b>RESUMEN</b>	

El presente trabajo de Suficiencia Profesional tiene por finalidad conocer los aspectos dogmáticos sobre la distribución de utilidades que está amparado en nuestra Carta Magna, así como en los Acuerdos y en los Convenios Internacionales, y que en aplicando la teoría a la realidad es posible ver cómo se restringen nuestros derechos, así como también las garantías laborales.

En nuestra Carta Magna podemos apreciar una serie de principios mediante los cuales están regidas las relaciones en cuanto al ámbito laboral, así como los derechos que poseen los trabajadores, es por ello que dichos principios deben de respetarse y observarse, para que su aplicación sea efectiva.

La intervención de los trabajadores en relación a las utilidades de la persona jurídica contemplada representa un extenso tema, para lo cual se requiere de un minucioso estudio, ya que no solo basta conocerlos en lo teórico, sino que, en la práctica se tiene que cumplir con los límites en cuanto a la distribución de las utilidades, asimismo se exige al empleado a colocar un techo encima de las utilidades que debe adquirir, puesto que el legislador requiere que se cumpla dicha condición de la cual no pueden exceder.

Por ello, el pago de utilidades debe ser regulado legalmente con el fin de proteger los intereses y derechos de los trabajadores, ya que ellos son los más vulnerables de la relación laboral, por cuanto si ello se da, se garantiza mejoras en las relaciones laborales, así como la distribución razonable de la riqueza.

No obstante, en el Perú ya no está garantizado la seguridad jurídica para los ciudadanos, debido a que el Estado se ha entrometido en todos los ámbitos sin percatarse del grado y nivel de afectación a los más vulnerables, por lo que se recomienda que los futuros abogados en formación tengan interés por conocer y aprender más sobre las diferentes problemáticas sociales que hoy en día y los distintos desafíos del entorno en el que vivimos, todo ello debería llevarse a cabo mediante la investigación.

## **DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Con fecha 06 de Mayo del año 2015 se demandó ante el Juez de Paz Letrado en lo Laboral por parte del Sr. Octavio Sevillano Cueva la pretensión de reintegro de utilidades acción dirigida contra la persona jurídica SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA S.A

SIMA PERU S.A recayendo en la persona del representante legal y cuyo petitorio fue el reintegro de utilidades respecto al periodo 1990 - 2013 por haber sido abonados de forma diminuta, además de ello el pago de los intereses legales, se precisó como datos de la relación laboral que el trabajador inició con fecha 13 de Abril del año 1987 desempeñando el cargo de Maestro oxigenista teniendo como ultima remuneración percibida el monto de S/ 1,283.52 Nuevos Soles y conforme al cálculo planteado de acuerdo a los datos primigenios se detalla que el monto del petitorio será en la suma de S/ 12,500.00 Nuevos Soles para tal efecto adjunta las documentales consistentes en (3) boletas de pago a fin de acreditar la relación laboral, cargo desempeñado y remuneración mensual percibida y también se ofreció la exhibicional correspondiente a los libros de planillas y boletas de pago del actor por todo el record laboral a fin de acreditar las remuneraciones percibidas y la cantidad de trabajadores con que cuenta la parte demandada, así mismo adjunta las declaraciones juradas de pérdidas y ganancias de los ejercicios demandados del año 1990 al 2014 presentados ante la Sunat donde se indican las utilidades obtenidas por la parte demandada a fin de determinarse el concepto de utilidades reclamadas, se ofreció los consolidados de la población laboral demandada así como de las remuneraciones percibidas y de las remuneraciones percibidas por los demás trabajadores y record de asistencia del actor, y por último se ofreció como medio probatorio las liquidaciones y comprobantes de pago por concepto de utilidades que hubiera hecho la demandada al actor de los años 1990 al 2014.

En merito a la descripción del problema se precisa la afectación de situaciones jurídicas siendo estas:

1. Con respecto al art 29 de la Carta Magna de nuestro país, se reconoce el derecho de los trabajadores a que participen en las utilidades de la empresa, el mismo sentido el Decreto Legislativo 677 modificado por el Decreto Legislativo 892, ampara el derecho de los trabajadores que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada a que participen en las utilidades de las empresas que desarrollan ciertas actividades las cuales generan rentas de tercera categoría y en el caso de la demandada está comprometida al exceder largamente más allá de los 20 trabajadores por lo que se encuentra en la obligación de cumplir con la repartición de las utilidades a sus trabajadores por los periodos en que se ha obtenido utilidades.
  
2. Otra situación jurídica que se debe de tener en cuenta es que en el presente caso corresponde el porcentaje del 10% al ser la demandada una empresa industrial (art 2 de la norma invocada) y al habersele efectuado el pago de dicho beneficio sin tener en cuenta su real remuneración percibida, es decir no se han considerado todos los conceptos que formaban parte de mi remuneración computable que señala el art 6 del DS. 003-97-TR, existiendo un reintegro: del año 1990 -2014 (25 años) a razón de S/500.00 Nuevos Soles se tiene la suma de S/ 12,500.00 Nuevos Soles.

## **CAPITULO I BASES TEÓRICAS SUSTANTIVAS**

### **1.1 LAS UTILIDADES**

(Peña, 2013) Cada año, como ya es de costumbre, las empresas privadas regidas por el Decreto Legislativo N° 728 y aprobado por el Decreto Supremo N° 00397-TR, están sujetos a la distribución de las utilidades entre los trabajadores, dicho beneficio

está previsto en el Decreto Legislativo N° 892, del mismo modo es un derecho que está reconocido y amparado en nuestra Carta Magna, es debido a ello que todas las empresas con más de veinte trabajadores deben hacer la repartición de las utilidades entre dichos trabajadores, y ello deberán hacerlo hasta fines del mes de abril, el porcentaje que deben de percibir dependerá de las actividades realizadas de conformidad con la ley, es por ello que debe tenerse en consideración que, el cincuenta por ciento debe ser repartido en relación a los días efectivamente laborados por cada trabajador, es decir, los días laborados por este, sin embargo, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29873), modifica la Ley de utilidades, de modo que también se tiene en cuenta los días de descanso médico, ello se aplicaría siempre y cuando el trabajador haya sufrido un accidente laboral o enfermedad ocupacional, todo ello deberá ser acreditado al amparo y conforme los parámetros que señala la norma de seguridad y salud, asimismo el 50% restante se debe distribuir o repartir en proporción a las remuneraciones que percibe cada uno de los trabajadores, teniendo en cuenta que las utilidades se verán afectas a la retención la renta de quinta categoría, del mismo modo el Art. 10 del Decreto Supremo N° 136-2011- EF modifica el Art. 40 del Reglamento del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, dicho decreto hace hincapié al supuesto de que el empleado participe de la repartición de los beneficios sociales, como es el caso de las utilidades, bonificaciones extraordinarias, gratificaciones, entre otros, en el sentido de que se debe realizar la retención en el mes que recibieron esos ingresos, en otras palabras, según el criterio de lo que ha recibido, también no se va a prorratear en los próximos meses. En base a ello, se realiza este trabajo de suficiencia profesional, ya que se abordará el tema de la participación de las utilidades desde el ámbito laboral y tributario.(Judicial, 2013)

## 1.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LAS UTILIDADES

(Vinatea, 2012) Conforme lo señala Castillo, L (2017) en su obra Derecho del trabajo y proceso de amparo se estipuló en el Decreto Legislativo 892, y su Reglamento el Decreto Supremo N° 009-98-TR, que las empresas que sobrepasan los veinte trabajadores, están obligados a distribuir las utilidades, ya que dichas empresas están dentro del Régimen Laboral Privado que generan rentas de tercera categoría, conforme al Decreto Legislativo N° 728, todos los trabajadores tienen derecho sin que importe si su contrato es indeterminado, inclusive sujeto a alguna modalidad o a una jornada parcial, las empresas agrícolas y las empresas pequeñas. Si el número de trabajadores en la empresa cambia durante el año, se suma la cantidad de trabajadores que trabajaron cada mes y posterior a ello se divide el total entre los doce meses, es así que, al obtener el resultado, se tiene en cuenta el número máximo, por el contrario, si la cantidad de trabajadores es una fracción, se redondea a la unidad superior sí y solo sí, la fracción es mayor o igual a 0,5.

De otro lado, el art. 9 del Decreto Legislativo N° 677, estipula que aquellas empresas que son excluidas del reparto de utilidades, son:

- Como primer punto las cooperativas
- Como segundo punto las empresas autogestionarias.
- Como tercer punto las sociedades civiles.
- Como último punto las empresas que no tengan más de veinte trabajadores.

(Peña, 2013) Además, los trabajadores de las microempresas, así como las trabajadoras de los hogares, aquellas personas que están sujetas a la Ley sobre Modalidad Formativa Laboral, que es la Ley N° 28518, son las personas contratadas por medio de un contrato de locación de servicios, puesto que no tienen carácter laboral, sino que tiene carácter civil.

### 1.3 EL PORCENTAJE A DISTRIBUIR

(Vinatea, 2012) El Decreto Legislativo N° 892, en su Art. 2 estipula que los trabajadores de las empresas que estén comprendidas en esta norma deben de participar en las utilidades de la empresa por medio de la distribución de un tanto por ciento de la renta anual antes de los impuestos, en base a ello el porcentaje es:

Las Empresas Pesqueras	
Las Empresas de Telecomunicaciones	<b>10%</b>
Las Empresas Industriales	
Las Empresas Mineras	<b>8%</b>
Las Empresas de Comercio al por Mayor y al por Menor, Restaurantes	
Las Empresas que realizan otras actividades	<b>5%</b>

#### 1.4 BASE DE CÁLCULO

(Peña, 2013) La base para calcular la distribución en cuanto a la participación de utilidades se va a determinar de acuerdo al Decreto Legislativo N° 892, en su Art. 4, el cual estipula que se debe calcular sobre la base del saldo de la Renta Imponible del ejercicio gravable que se obtenga como resultado luego de haber compensado las anteriores pérdidas de ejercicios de conformidad a las normas del Impuesto a la renta.

#### 1.5 DISTRIBUCIÓN DE LAS UTILIDADES

(Mayor, 2012) Los días efectivamente laborados, son utilizados como criterios al determinar el monto que le corresponde a cada trabajador por el derecho que tiene a las utilidades, las cuales deben ser repartidas por la empresa, así como también las remuneraciones que ha recibido en el tiempo anterior a la distribución de las utilidades.

La participación que puede percibir o que estará disponible para un trabajador tiene como máximo dieciocho remuneraciones mensuales que estén vigentes al final del periodo.

A modo de ejemplo, si el trabajador recibe S / . 8,250.00 nuevos soles por concepto de remuneración mensual, la ganancia máxima que dicho trabajador puede obtener es de S/. 148,500.00 nuevos soles, es por ello que, si un monto mayor le corresponde a éste, se le considera residual.

### 1.5.1 Distribución en función a los días laborados

(Peña, 2013) Una vez determinado el monto de la participación, se procede a utilizar la mitad la misma para que se divida entre el total de días laborados por todos los empleados, teniendo en cuenta el número de trabajadores actuales y el número de desempleados en el periodo anterior, considerar el valor obtenido como un coeficiente multiplicado por el número de los días efectivamente laborados, en otros términos, aquellos días en los cuales el empleado realizó su trabajo en modo efectivo y real de modo que cumpla la jornada que le señaló la empresa, pero hay días en que por mandato de la ley son tomados en cuenta para que se calcule las utilidades y dichos días son:

INASISTENCIAS CONSIDERADAS COMO DÍA EFECTIVAMENTE LABORABLE	BASE LEGAL
Descanso médico por enfermedad ocupacional o por accidente de trabajo.	Quinta Disp. Compl. Modif. Ley N° 29783
Licencias Sindicales.	Art. 32° D.S. N° 010- 2003-TR
Días de inasistencias debido al cierre del local por la comisión de infracciones tributarias	Art. 183° D.S. N° 139-99- EF
Días no laborados por el trabajador debido a un despido declarado nulo	Art. 54° D.S. N° 001-96- TR

Hora de Lactancia Materna	Art. Único de la Ley N° 27403
Días no laborados por suspensión de actividades por caso fortuito o fuerza mayor	Art. 23 D.S. N° 001-96-TR

Los días que no operan para el cálculo de utilidades, son:

- El descanso por concepto de vacaciones.
- El permiso o el descanso con goce de haberes.
- La incapacidad para el trabajo por descanso medico por enfermedad, por algún accidente o por descanso pre natal y post natal.
- El descanso semanal obligatorio.
- Los feriados no laborables.
- Los días no laborable o que no sean remunerables.
- El trabajo en sobretiempo, así como las horas extras.

(Vinatea, 2012) Para los trabajadores a tiempo parcial, el número de horas trabajadas se suma en función a su jornada, hasta que se complete la jornada ordinaria de la empresa, a modo de ejemplo, si el trabajador completa un horario de cuatro horas por día de trabajo, necesita acumular dos días para completar una jornada laboral ordinaria.

Para los empleados que no están sujetos a horarios o a controles de ingreso o de salida, a través de un formulario diario de entrada y salida de la empresa, o

marcando la tarjeta de control o utilizando un sistema biométrico, todo ello se debe tener en cuenta como los días efectivos de trabajo, a menos que se demuestre claramente que no es así.

#### 1.5.2 Distribución en función a las remuneraciones

(Mayor, 2012) La otra mitad de la participación, se debe repartir del siguiente modo en relación a las remuneraciones que percibe cada trabajador, es así que se divide ese monto entre el total de todas las remuneraciones que hayan percibido todos los trabajadores durante el periodo anterior, después de obtener un resultado, se debe multiplicar por el monto de las remuneraciones que han sido obtenidas por los trabajadores en el periodo anterior.

Se debe lograr determinar cuáles son las remuneraciones que debe tenerse en cuenta al distribuir las utilidades, teniendo en consideración lo que percibe el trabajador por prestar sus servicios, independientemente de la forma o denominación que se le dé, sí y solo sí sean de libre disposición.

A continuación presento un caso hipotético en el cual se aplica la distribución de las utilidades en una empresa teniendo en consideración los días efectivamente trabajados, así como las remuneraciones que ha percibido cada trabajador dentro del periodo anterior:

CALCULO DE UTILIDADES						
				6923428	UTILIDADES EJERCICIO 2012	
			FACTOR		FACTOR	
		3467.4	7.286	3467.4	0.052	
COD	NOMBRES	TOTAL	UTILIDAD	TOTALES	UTILIDAD	UTILIDAD
TRAB	TRABAJADORES	DIAS	POR	INGRESOS	POR	TOTAL
		TRABAJADOS	DIAS	ANUALES	SUELDO	2,012
1		275	2,003.73	170,260.00	8,807.46	10,811.16
2		271	1,974.58	50,472.87	2,610.93	4,585.52
3		275	2,003.73	88,820.00	4,594.61	6,598.34
4		287	2,091.16	42,890.00	2,208.33	4,299.49
5		268	1,952.72	21,165.64	10,948.9	3,047.61
6		284	2,069.30	18,384.03	951.00	3,020.30
7		300	2,185.89	90,466.90	4,679.80	6,865.69
8		159	1,158.52	21,201.19	10,967.3	2,255.25
9		300	2,185.89	23,141.77	1,197.11	3,383.00
10		76	553.76	6,291.67	325.46	879.22
11		296	2,156.74	22,351.87	1,562.25	3,312.99
12		295	2,149.45	23,144.41	1,197.25	3,346.70
13		270	1,967.30	24,573.90	1271.19	3,238.49
14		16	116.58	10,743.35	55.58	172.16
15		24	174.87	1,150.00	59.49	234.36
16		284	2,069.30	11,840.02	612.48	2,681.78
17		56	408.03	2,158.16	111.64	519.67
18		281	2,047.45	13,429.54	694.70	2,742.15
19		260	1,894.43	13,052.35	675.19	2,569.62
20		55	400.75	2,603.22	134.66	535.41
21		130	947.22	6,341.49	328.04	1,275.26
22		164	1,194.95	7,584.27	392.33	1,587.28
23		125	910.79	6,998.33	362.02	1,272.81
		4,751.00	34,617.14	669,195.98	34,617.14	69,234.28

Algarrobos SAC en el año 2012 tuvo 23 empleados, por lo cual, basándonos en dicho gráfico, el porcentaje de la distribución de la empresa es del 8%, lo cual es equivalente a S / . 69, 234,28 nuevos soles.

La repartición se va a determinar en base a los días efectivamente laborados, por lo que, primero se debe distribuir en cincuenta por ciento, que es S/. 34,617.14 NUEVOS SOLES, posterior a ello se debe dividir entre el total de los días que han sido efectivamente laborados por los empleados dentro del periodo 2012, lo cual equivale a 4751 días, al dividir ambos valores, obtendremos como resultado S/. 7.29 NUEVOS SOLES, por último, se debe multiplicar por el número de días de cada trabajador que esté en la tercera fila, lo que resulta ser el importe a recibir.

(Peña, 2013) La repartición se basa en las remuneraciones recibidas el año 2012, además de ello, se distribuye el 50%, es decir la suma de S/.34,617.14 NUEVOS SOLES entre la totalidad de remuneraciones recibidas en el periodo anteriormente mencionado, que es S/.669,195.98 NUEVOS SOLES, por lo que se deben dividir los dos valores y nos da como resultado S/.0.052 NUEVOS SOLES, por último se debe multiplicar el monto que se ha recibido por cada uno de los trabajadores que estén en la quinta fila, La suma de dichos valores muestra lo que recibirá cada empleado de Los Algarrobos SAC como utilidades del periodo 2012.

#### 1.6 PLAZO PARA LA DISTRIBUCIÓN

(Vinatea, 2012) El monto correspondiente a cada uno de los trabajadores se distribuirá dentro de los treinta días naturales posteriores al término del plazo de la

Declaración Anual del Impuesto a la Renta, según se indica en las disposiciones legales oportunas.

A modo de ejemplo, a Los Algarrobos SAC con RUC número 20\*\*\*\*\*4, conforme al cronograma que dispone la SUNAT, debería declarar hasta el día 27 de marzo del año 2013 y con lo concerniente a la repartición de las utilidades, se debe realizar hasta el día 26 de abril del año 2013.

## 1.7 HOJA DE LIQUIDACIÓN DE UTILIDADES

(Vinatea, 2012) En el momento de realizarse el pago de la participación de utilidades, la empresa deberá entregar a los empleados y ex empleados que tengan derecho a dicho beneficio, una liquidación la cual tendrá que indicar la manera en la que se hizo el cálculo respectivo, para ello la liquidación debe contener al menos la siguiente información:

- a. El nombre o la Razón social del empleador.
- b. El nombre completo del trabajador.
- c. La renta anual de la empresa antes de los impuestos.
- d. El número de días que laboró el trabajador.
- e. La remuneración del trabajador que ha sido considerada para el cálculo.
- f. La totalidad de días laborados por todos los trabajadores de la empresa que tengan derecho a recibir utilidades.
- g. La remuneración total pagada a todos los trabajadores de la empresa.
- h. El monto del remanente generado por el trabajador, de ser el caso.

## 1.8 TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS UTILIDADES

(Mayor, 2012) El tratamiento tributario que se aplica a la participación de los trabajadores entorno a las utilidades de la empresa. De acuerdo al INFORME N° 0332012-SUNAT/4B0000, se describe a continuación lo siguiente:

### BASE LEGAL:

- El Decreto Legislativo N° 892, publicado el 11 de noviembre de 1996 y la normativa modificatoria, ampara el derecho que tienen los trabajadores de participar en las utilidades de aquellas empresas que se desenvuelvan en cuanto a las actividades que generen rentas de tercera categoría
- El TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, publicado el 8 de diciembre del año 2004, y normativa modificatoria.
- El Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, publicado el 21 de setiembre del año 1994, y la normativa modificatoria.
- La Resolución N.° 046-2011-EF/94 del Consejo Normativo de Contabilidad, publicada el 3 de febrero del año 2011.

### ANÁLISIS:

- El Decreto Legislativo N.° 892 en su Art.10 ampara que la participación de las utilidades a las que hace referencia la norma y aquellas en donde el empleado las otorgue de modo unilateral a los trabajadores o por algún convenio individual o colectivo, los cuales van a constituir gastos que sean deducibles para que se pueda determinar la renta de tercera categoría que se le es impuesta.

- Por otra parte, el TUO de la Ley del Impuesto sobre la Renta en su Art. 37 inciso quinto estipula para determinar cuál será la renta neta de la tercera categoría se debe deducir de la renta bruta, como es el caso de los gastos que son fundamentales para la producción y que se mantengan, además de ello la vinculación con la generación de ganancias de capital, ello será llevado a cabo siempre y cuando la deducción no esté prohibida de manera expresa en la Ley. Por lo tanto, dichos costos o gastos serán deducibles sí y solo sí constituyan para la percepción de la quinta categoría en el periodo gravable al cual corresponda, se da dentro del plazo especificado en el Reglamento, a fin de que se presente la declaración jurada que corresponde a dicho periodo.

-

En base a ello se precisa que, para que se determine la renta que se le impone a la tercera categoría, la participación de los trabajadores en las utilidades de la determinada empresa conformará un gasto o un costo que se deduce del periodo al que corresponde, sí y sólo sí se abone dentro del plazo que la ley prevé para que se presente la declaración anual de dicho periodo.

- Para determinar el tercer tipo de renta gravable, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa podrá constituir un gasto deducible para el año correspondiente, siempre que se deba pagar dentro de un monto fijo. El plazo para presentar los intereses anuales del jurado de esta adjudicación.
- Es así que para calcular la renta gravable de la tercera categoría, la participación dicho trabajador en las utilidades de la empresa puede constituir un gasto o un costo que se deduce para el año respectivo, sí y solo sí se pague dentro de un monto determinado.
- Cabe indicar que las utilidades que recibe el trabajador están afectas a la renta

de quinta categoría, conforme el Reglamento de la ley del Impuesto a la renta en su Art. 40 y al Art. 10 del Decreto Supremo N° 136- 2011 -EF, que modifican el procedimiento de la retención de la renta de la categoría anteriormente mencionada, se dará a partir del año 2012 y se debe tener en consideración lo siguiente:

#### Artículo 40°.-RETENCIONES POR RENTAS DE QUINTA CATEGORIA

A fin de poder determinar cada mes las retenciones, el Art. 75 de la ley hace referencia a las retenciones por rentas de la quinta categoría, se debe proceder así:

El inciso e del presente artículo en el mes en que se ponga a disposición del trabajador cualquier cantidad diferente a la remuneración, a la gratificación ordinaria, así como es el caso de la participación de los trabajadores en las utilidades o reintegros por el tema de los servicios, las gratificaciones o las bonificaciones extraordinarias, el empleador calcula el monto a poder retener del siguiente modo:

1. Se debe aplicar lo que se señala desde el literal “a” hasta el “d”, de modo que se determine la cantidad de impuestos retenidos durante ese mes sobre las remuneraciones ordinarias.
1. La cantidad determinada en el literal e inciso 1 se debe sumar el monto que se obtenga de dicho procedimiento.
  - i) Aplicando lo dispuesto en el literal a) al b), se sumará el monto adicional cobrado por el mes por concepto de participación, los reintegros y las sumas extraordinarias.

(Judicial, 2013) Es por ello, a partir de enero del 2012, los empleadores retienen el impuesto de la quinta categoría de impuestos para los empleados que reciben utilidades, reintegros de servicios, bonificaciones extraordinarias y gratificaciones, cuando se les paga por los conceptos anteriores y ya no se prorratea entre los meses que restan para terminar el periodo.

#### MULTAS INSPECTIVAS

La Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento que está aprobado por el Decreto Supremo N° 0019- 2006 - TR, disponen que si en un proceso de inspección se confirma que no se realizó el cumplimiento del pago de las utilidades se le debe imponer una multa al empleador.

Según la tabla sobre infracciones laborales de acuerdo a la materia son:

(Norma: Decreto Legislativo N° 677, Decreto Legislativo N° 892, Decreto Supremo N°009-98- TR, Ley N° 28873):

<b>FALTA LEVE</b>	<b>FALTA GRAVE</b>
-------------------	--------------------

<p>No, entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación por Compensación por el Tiempo de Servicios, así como la participación en las utilidades y el resto de beneficios sociales, o cualquier otra documentación que sea puesto a su disposición.</p>	<p>Infracción: no pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y demás beneficios laborales, ya que los trabajadores tienen derecho a dichos conceptos, incluido los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de estos en fraude a la ley.</p>
---	---

## **CAPITULO II BASES TEÓRICAS ADJETIVAS**

### **2.1 EL PROCESO JUDICIAL**

Prieto (2003), afirma que: entendemos al proceso, dentro de un terreno jurídico, a una serie de actos concatenados direccionados hacia el éxito de un fin con relevancia jurídica, que se efectúan ante las autoridades correspondientes del Poder Judicial, para conseguir a través de la actuación de la ley, es así que en un caso delimitado, la

declaración de aquellos derechos que pretendan tener las personas públicas así como las personas privadas, en atención de su inseguridad o desconocimiento así como la no satisfacción, y para que se tutele el orden jurídico, además de ello la libertad individual, así como la dignidad de las personas en todo sentido. Es por ello que decimos que a través del proceso se resuelve una incertidumbre jurídica y se determina a quién corresponde el derecho conforme a Ley.

Asimismo, de acuerdo a lo que se estipula de manera expresa en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en su Título Preliminar, Art. 4 en relación a la interpretación, así como la debida aplicación de las normas en resolver los conflictos, controversias o disputas que se dan en el ámbito de la justicia laboral, prescribe que “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley.”, en tal sentido concierne resolver la controversia, disputa o conflicto, teniendo en cuenta la Carta Magna, ya que es fundamental que se tenga en consideración el debido proceso, en la cual indica que es un derecho que está plasmado en defender la dignidad de la persona, además de ello el valor de justicia, así como la necesidad que se asegure una pacífica y justa supervivencia de la sociedad.

## 2.2 EL DEBIDO PROCESO

Salmon & Blanco (2012) afirman que, es un medio para garantizar la posible resolución de un problema con relevancia jurídica, al cual asisten. En la misma línea, podemos alegar que dichos actos, interesan para salvaguardar o validar la titularidad o inclusive el ejercicio de un derecho, siendo parámetros que es necesario fijar en el

afán de garantizar una óptima defensa de las personas cuyos derechos y deberes se encuentran bajo circunspección judicial.

### 2.2.1 Dimensiones del Debido Proceso

Dentro del debido proceso, Zuñiga (2015) nos dice que, se encuentran dos dimensiones:

- Dimensión Sustantiva o Material

Es el conjunto de garantías direccionadas a amparar a la persona de las diferentes arbitrariedades que pueden suscitar y el individuo se verá inmerso por cualquier funcionario o servidor público, en vista de ello, la actividad estatal deberá circunscribir su actuación a fijos niveles. En esta misma línea, el TC indica, que se vincula con las exigencias mínimas como la aplicación de la razón y proporción en sentido lato y estricto en cada fallo judicial.

- Dimensión Procesal o Adjetiva.

Hace alusión al derecho al debido proceso per se, ya que acorde a lo que indica Oteiza citado por Zuñiga, este: “concede a las personas o grupos de personas contra los que las decisiones del gobierno operan, la posibilidad de ser parte de un proceso en donde dichas decisiones son abordadas y se reconoce la dignidad de la persona que participa del determinado proceso.

### 2.3. LA CARGA DE LA PRUEBA

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, en su artículo 23 estipula que la carga probatoria le incumbe a la persona que afirma determinados sucesos y configura su pretensión, o a la persona que contradice todo ello, alegando o poniendo al descubierto nuevos hechos, que deberán sujetarse a las reglas especiales de distribución de la misma, cabe indicar que se puede adicionar por leyes algunas más. Además de ello el Art. 23.4 estipula que, de modo semejante, cuando la persona demandada sea el empleador le corresponderá la carga de la prueba conforme al literal a, el pago, asimismo, el cumplimiento de cada uno de sus deberes contractuales, así como las normas legales y la extinción o inclusive la inexigibilidad, también los medios probatorios, ello tendrá por propósito lograr acreditar cada uno de los sucesos que han expuesto a fin de crear la certeza en el órgano jurisdiccional sobre los puntos en controversia y que estos puedan fundamentar debidamente sus decisiones, de acuerdo al Art. 188 del acotado Código Procesal Civil, que se aplica supletoriamente al tema de autos.

### 2.4 LA DEMANDA

El doctrinario Manresa, citado por Hinostroza (2017) explica que de forma general se le llama a la petición que hace el actor ante el órgano jurisdiccional a fin de que éste logre determinar sobre el derecho o la cosa que el actor reclama, asimismo, se le denomina pedimento o libelo, puesto que es el mecanismo que se utiliza para ejecutar

el derecho o la acción que les asiste. Es posible concluir que la demanda es el medio que utiliza el actor para accionar y a la vez el pedido que hace el sujeto demandante para que el juez determine el derecho que le asiste.

## 2.5 LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA

En opinión de Sendra, citado por Hinostraza, afirma que: “dicho acto procesal de postulación es presentado por el demandado confirmando o rechazando categóricamente los hechos alegados en la demanda, se establece el tópico de la prueba y posterior a ello la inadmisión o la desestimación, ello será en forma total o parcial de lo que se le ha solicitado al juez”. La contestación viene hacer comprendida, como derecho de contradicción o afirmación del demandado de los sucesos que fueron alegados en la demanda.

## 2.6 LA PRETENSIÓN

El Maestro Monroy citado por Hinostraza, señala que: Cuando se habla de la pretensión, se refiere a una manifestación de la voluntad por la que se demanda algo del otro.

Para una mejor explicación de las clases de pretensiones, se las va a dividir:

1.- La Extraprocesal. - Aquella que tiene el titular de un derecho a fin de que se exija la satisfacción o el cumplimiento del mismo.

2.- La procesal. - Aquella que se hace valer en dicho proceso y se clasifica en:

- Contenciosa. – Se efectúan en procesos ante la apariencia de conflicto de intereses entre las partes.
  
- Extra contenciosa. - Carece de controversia, a lo menos en apariencia, las partes concurren al proceso reclamando derechos para sí mismos.

## 2.7 DISTRIBUCIÓN DE LAS UTILIDADES

El Decreto Legislativo 892 en su Art 2 estipula que las personas que trabajan en las empresas que estén previstas en esta norma, serán partícipes de las utilidades de la empresa, todo ello se realizará por medio de la distribución por la empresa de un porcentaje de la renta anual antes de los impuestos. Cabe señalar que el porcentaje de las empresas pesqueras es el 10 %, de modo que se va a distribuir de la siguiente manera: la mitad del porcentaje debe ser repartido en relación a los días que haya laborado de manera efectiva cada uno de los trabajadores, al producto que se obtenga, se debe dividir entre la suma total de los días que han laborado todos los trabajadores, a dicho resultado se le va a multiplicar por la cantidad de días que ha trabajado cada empleado, por otro lado, la otra mitad del porcentaje debe ser repartido en proporción a las remuneraciones que perciba cada uno de los trabajadores, a dicho producto, se le debe dividir entre la suma de la totalidad de las remuneraciones de los trabajadores que ejerzan sus labores y el resultado se va a multiplicar por la totalidad de remuneraciones que les corresponde a los trabajadores en sus labores. Es preciso añadir que la participación que tengan los trabajadores tiene como tope, dieciocho remuneraciones mensuales que a la fecha estén vigentes al cierre de dicho periodo.

## 2.8 LA SENTENCIA

En la práctica judicial tenemos arraigada la idea que una sentencia no es igual a un auto o inclusive a un decreto, por el hecho de tener algún vocablo que se presenta en el inicio de la decisión, por ello, es que se suele decir que la sentencia lleva como portaestandarte la palabra “vistos”, el auto “autos y vistos” y el decreto “dando cuenta”.

Hinostroza, A. (2017) indica que, la sentencia es un acto procesal efectuado por el juez o colegiado mediante el cual éste termina un proceso o determinada instancia, definitivamente, de modo que se pronuncia con un fallo expreso, concreto y motivado sobre la materia discutida en el proceso, optando por declarar el derecho de las partes o de manera excepcional resolviendo si tiene validez jurídica en el proceso o la carece. El juez sentencia motivando su decisión, y por supuesto que ello no implique que la parte afectada en esta decisión pueda apelar, haciendo uso de este recurso que le confiere la ley, en los plazos que establezca la misma.

### 2.8.1 Estructura de la Sentencia

El estudioso Hurtado nos dice que la estructura de la sentencia, tiene que ver con la vieja trípode en la que se apoya la sentencia, es decir, que la sentencia debe tener siempre una parte expositiva, considerativa y el fallo. Aunque en esta propuesta de estructura no se considera lo que la doctrina indica como el preámbulo de la sentencia o encabezado, es decir, el lugar, fecha y el tribunal que dicta la sentencia y la indicación de las partes. Tampoco expresa que la sentencia para su validez debe ser firmada por el juez o miembros del órgano colegiado que la emita; a continuación, estudiaremos estas partes:

La parte expositiva de la sentencia, se basa fundamentalmente en la descripción, ya que se narra lo que ha sucedido antes de que se llegue al veredicto final. A modo de ejemplo, el actor señala su pretensión procesal, de modo que se expresa lo que pide la parte demandante contra la parte demandada y los hechos que más resaltan, dichos sucesos son alegados en la demanda, en donde la parte demandada señala su posición al contradecir o afirmar lo que señala la parte demandante, así mismo también contiene las incidencias que ocurran conforme de va a desarrollando el proceso, así como las audiencias que se han realizado. Para algunas personas, esta parte de la sentencia, se le llama antecedente, ya que se hacen ciertas consideraciones de manera histórica-descriptivas.

La parte considerativa, es lo fundamental de la sentencia, ya que consta de la decisión del órgano jurisdiccional, que contiene la relación lógica de las premisas y el fallo, ya que el contenido de la misma es justificativo en lo absoluto, ya que así dicho órgano va a justificar y amparar la decisión que toma. En esencia, se hace un exhaustivo análisis de cada una de las afirmaciones que señalan las partes sobre cada uno de los sucesos, así como también con el contraste de ese análisis con cada una de las pruebas que las partes han aportado, y no menos importante la aplicación debida a derecho que le sea aplicable al caso en cuestión, además de ello, se confronta una parte con la otra y se llega a una momentánea conclusión a raíz de la prueba, ya que, se concluye si la pretensión es estimada o desestimada o por el contrario es improcedente.

El fallo, es la decisión de cada una de las premisas justificativas, es la parte resolutive de la sentencia, en donde el juez señala si está fundada, infundada, procedente, improcedente, admisible e inadmisibile la pretensión solicitada con la demanda o con la reconvención, de modo que se resuelve en dicho fallo, las cuestiones probatorias, además de cada uno de los puntos que resuelven la controversia o conflicto.

### 2.8.2 Clases de la Sentencia

Según Hurtado, tenemos las siguientes:

- Sentencias definitivas. - Es aquella emitida por el órgano jurisdiccional competente, en esencia es la que se concluye la función de un magistrado puesto que al dilucidar respecto al resultado del proceso no habrá otra tarea para él, salvo la concesión del medio impugnatorio que se haga uso o el procedimiento cautelar, con dicho fallo no se produce cosa juzgada puesto que es pasible de impugnación, es por ello que el juez se libera del proceso principal al emitir la sentencia.
  
- Sentencias firmes. - Es aquella que produce cosa juzgada, ya que, una vez que fue emitida, no existe posibilidad alguna de poder presentar un recurso, puesto que no se puede impugnar o puede que se hayan agotado los recursos que regula la normativa vigente. Aunque en la práctica judicial no se usen los vocablos sentencia definitiva y sentencia firme, conviene indicar que hemos adoptado una clasificación muy difundida

en las aulas universitarias, es la conocida categoría de sentencias consentidas o ejecutoriadas.

– Sentencias consentidas. - Son todos aquellos fallos que por asentimiento de la parte demandante y la parte demandada no fueron impugnadas, en vista de ello, se produjo la calidad de cosa juzgada puesto que no hubo actividad impugnatoria por cada una de las partes. Sin embargo, es posible añadir que ello puede ser considerado como sentencia firme, ya que dicho fallo fue emitido por el juez y no se interpuso ningún recurso impugnatorio.

– Sentencias ejecutoriadas. - Son aquellas que son aptas de ser ejecutadas y se fundan en un título de ejecución, estas sentencias no son aquellas con las que se agotaron todos los recursos. La doctrina se refiere a la ejecutoriedad de la sentencia, como la posibilidad de lograr se ejecute una condena ya terminada.

### 2.8.3 Efectos jurídicos de la Sentencia

Son muy importantes los efectos jurídicos que se producen en el proceso cuando el juez dicta la sentencia, los cuales se relacionan con un conjunto de situaciones en el proceso. Es por ello que desarrollaremos:

Con relación a la Impugnación. - La sentencia constituye el pronunciamiento del juez con respecto al conflicto, con ella se puede determinar al sujeto que

venció en juicio. En ese entendido, con la sentencia se abre la posibilidad de la impugnación para la parte que tiene un gravamen generado con la sentencia o le produce una afectación directa o indirecta, tiene algún agravio. Por lo cual, la notificación con la sentencia expedida crea una carga en el sujeto vencido, quien puede postular el recurso pertinente, de no liberarse adecuadamente de esa carga, la sentencia quedara firme. Abriendo paso a la etapa de ejecución forzada, si hubiera prestaciones que cumplir por parte del vencido.

Resuelve el Conflicto.- Como acto de mayor trascendencia en el proceso, la sentencia tiene por finalidad resolver el conflicto o de la litis como prefiera llamarse, y dependiendo del tipo de sentencia que se emita, pero cualquiera sea la que se mita en el proceso.

Deja en pendencia la competencia del juez. - La actividad jurisdiccional del juez (en el proceso principal) culmina con la emisión de la sentencia, luego de ella ya no habrá otra incidencia de trascendencia que resolver, salvo emitir pronunciamiento respecto de la impugnación –si lo hubiera- en contra de la misma sentencia. Si la impugnación no se produce obviamente estamos hablando ya de una sentencia firme. Pero si la misma se ejecuta por el sujeto vencido, dará lugar al pronunciamiento del juez, admitiéndola (si fuera el caso), dando lugar la concesión del recurso, a partir de la misma el juez del proceso pierde competencia respecto del proceso principal, ya no podrá realizar ningún acto procesal en el mismo, transfiriendo dicha competencia al juez que absolverá el grado.

#### 2.8.4 La Motivación de la Sentencia

Antes de abordar este tema debemos mencionar que exigen motivación los autos y las sentencias. La motivación en si está regulado en nuestra Carta Magna peruana en los artículos 139°, inc. 5; artículo 12° de la L.O.P.J; artículos 121° y 122° del C.P.C.

Por otro lado, tenemos que, el estudioso Hurtado (2014) señala que, nuestra Ley de Leyes en su artículo 139 inciso 5 estipula que el deber del órgano jurisdiccional es motivar debidamente las decisiones que tomen, con excepción de las decisiones que sean calificadas como decretos de mero trámite.

##### Clases de Motivación

Con el interés de seguir estudiando este principio constitucional, veremos a continuación su clasificación:

- Motivación inexistente. – En su gran mayoría no se encuentra un fallo en la cual el magistrado no señale algún motivo que estime o desestime alguna pretensión que haya sido controversial en el proceso, es así que el órgano jurisdiccional al menos casi siempre señala un mínimo de argumentos al emitir su fallo, sin embargo, si el juez lo omite, estamos frente a la motivación inexistente. A modo de ejemplo, el juez que se refiere a la pretensión indicando que debe ser desestimada dicha demanda por ser improbada.

- La motivación Aparente. – Es como un disfraz de la motivación, puesto que el juez señala débiles sustentos en su fallo, solo con el fin de aparentar que ha dado una debida motivación. Si es que se sometiera a un control dicha motivación que realizó el juez, se va a llegar a la conclusión que esta consta de argumentos muy escasos y débiles, que no cuentan con un respaldo jurídico ni menos probatorios, es por ello que mayormente se señala que aquellos argumentos que constan de una motivación aparente, no son verídicos, es decir no cuentan con una verdad sino son falsos.
  
- La motivación con sustento dogmático. - Se piensa en la judicatura que es mejor una sentencia puesto que la primera está amparada por un conjunto de teorías que han sido desarrolladas por los más magníficos pensadores que tiene el derecho o puede ser el caso que tengan el sustento doctrinario de connotados estudiosos, lo que evidentemente, no es incorrecto, cuando el fundamento de la decisión del órgano jurisdiccional solo se ampara en el mismo sin que se haga un trabajo justificativo intrínseco como extrínseca.
  
- La motivación Insuficiente. – Aquí la motivación es existente, en otras palabras, la motivación que contiene no es aparente, no obstante, contiene sustentos que no son suficientes a fin de que se justifique la decisión que toma el juez. No contiene lo mínimo que se requiere como motivación, sin embargo, ello no quiere decir que el juez deba hacer una motivación

exagerada y pomposa, sino que debe ser suficiente a fin de resolver la disputa o controversia que tienen las partes.

– La motivación con defectos internos (lógicos) y externos. - Las decisiones judiciales no solo deben tener un soporte fáctico y jurídico, no solo deben ser suficientes, sino que la motivación que sustenta la misma debe cumplir con estándares lógicos, lo que significa que la misma sirva para comunicar lo que se decide de forma lógica.

La motivación debe cumplir con comunicar lo que se decide sin incurrir en contradicciones en las premisas que sustentan lo decidido, que no se generen en incoherencias en el desarrollo de los argumentos, la decisión debe seguir siempre un hilo lógico, el cual si se quiebra genera una decisión con defectos lógicos.

## 2.9 LA IMPUGNACIÓN

Desde una arista constitucional se le designa como un derecho de acceso a los recursos y se instaura como elemento propio del debido proceso, dada su derivación del principio constitucional de pluralidad de instancia, en el que el órgano superior en grado o el juez de segunda instancia revise la sentencia de primera instancia; y a ello se suma lo que nos dice Hinostroza (2017) al sostener que: Los medios impugnatorios son figuras procesales que se identifican por su formalidad y motivación. Simbolizan manifestaciones de voluntad perpetradas por una o ambas partes procesales, direccionadas a denunciar la irregularidad del proceso o la existencia

de vicios o errores de uno o más actos procesales que afectaron el fallo arribado, por lo que se solicita la revocación de éste.

### 2.9.1 Presupuestos de la Impugnación

A palabras de Hurtado (2014), podemos decir que, para hacer uso de un medio impugnatorio se requiere del cumplimiento de los siguientes presupuestos:

- Existencia de un proceso o de un acto procesal que sea susceptible de impugnación. - Admite la presencia de un acto procesal que es impugnabile. Esto involucra obligatoriamente la exigencia de que exista un proceso judicial en donde se base un acto procesal que sea susceptible de poder impugnarse, si no se da dicho requisito no se podrá ejercitar ninguna actividad impugnatoria, depende entonces de la preexistencia de un acto procesal.
- Se requiere sujeto con interés. - En el proceso civil, el derecho de impugnar corresponde a la parte demandada y a la parte demandantes, así como a los terceros legitimados, pero el ejercicio de la impugnación requiere adicionalmente de quien impugna debe mostrar que no está conforme con el acto procesal de modo que alegue una afectación producto de dicho acto.



La impugnación tiene como efectos principales los siguientes:

- Efectos Devolutivo. - Denominado también efecto de transferencia que radica en la liberalidad de la jurisdicción por el juez que emitió el fallo y, frente a la impugnación, la cual se le da en la jurisdicción al juez superior. Cabe enfatizar, que no hay en si devolución alguna sino remisión de los actuados al órgano judicial superior con el propósito que lo reevalúe y emita un nuevo fallo.
  
- Efecto Suspensivo. - El medio impugnatorio puede crear un efecto suspensivo, dicho en otras palabras, impedir mientras no sea reevaluado, la ejecución de fallo judicial materia de impugnación.  
  
Extraordinariamente, la impugnación se otorga sin contar con un efecto suspensivo, en otras palabras, su enunciación no contiene el acatamiento del acto procesal que es materia de impugnación.
  
- Efecto Diferido. - En el supuesto de que un recurso impugnatorio haya sido conferido sin carácter de efecto suspensivo, puede disponerse que, el juez pueda reservarse su tramitación después, puesto que se trata de actos procesales que no tienen relevancia.

- Efecto extensivo. - Reside en que se explaya a la parte que no hizo el acto impugnatorio, no obstante, está en un escenario semejante de la parte que sí realiza la impugnación.

## **CAPITULO III DERECHO COMPARADO**

### **3.1 LEGISLACIÓN LABORAL EN MÉXICO**

(Magistratura, 2014) Para el tratadista GIL FRANCO, Sergio, el derecho laboral tiene su tope en mayo, en otras palabras, debemos estar preparados y sobre todo informados respecto al porcentaje que recibiremos por un año de esfuerzo y sacrificio.

La fecha límite es el 31 de mayo, en donde las empresas tienen que pagarles a sus empleados la participación que tienen en las utilidades que generaron tras un año de trabajo arduo. Dicho tratadista ampara lo que señala en el Art 123 (IX) de la Constitución Mexicana, asimismo también es posible encontrarlo en el capítulo octavo de la Let Federal del trabajo, así como en las distintas disposiciones del Servicio de Administración Tributaria.

El trabajador tiene el derecho de participar en las utilidades, puesto que ello es concepto de las ganancias que obtiene la empresa tras un año de desempeño por parte

de los empleados, es decir del periodo enero a diciembre, y todo ello se consigue gracias a que los trabajadores intervinieron en el proceso de producción.

Se me es posible plantear la siguiente pregunta: Si dicha participación debe ser proporcional al resultado respecto de la economía de la empresa, ¿cómo es posible calcular dicho monto?

Al respecto acoto, que la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, la componen los representantes de los patrones, los trabajadores e inclusive el mismo gobierno, quienes se encargan de hacer una exhaustiva investigación en donde se tome en consideración la economía del país y las necesidades que tiene la industria a fin de fomentarse su desarrollo.

Y con estos requisitos se pudo establecer que las empresas deben participar con sus empleados, en donde 1/10 de sus utilidades, según la Ley del Impuesto a la Renta es el monto de utilidad que se considera como renta gravable.

Sumado a ello se tiene que, en cada empresa debe complementar una comisión mixta con representantes de los empleados, así como del patrón a fin de que se elabore un proyecto de repartición de utilidades, que estará encargado de formular la participación que tendrá cada uno de los trabajadores. Es preciso añadir que, si dicha comisión no llega a ser parte de un acuerdo, el encargado de tomar la decisión será el Inspector del Trabajo. Si esta comisión no llega a un acuerdo, entonces un Inspector del Trabajo tomará la decisión.

El dinero que se va a repartir se debe dividir en dos mitades iguales, es decir el 50% se debe repartir entre los trabajadores, de conformidad con los días que ha trabajado

en dicho periodo y la otra mitad, que es el 50% restante, se aplica proporcionalmente en relación al nivel de ingresos que los empleados tienen.

¿Quiénes no pagan utilidades?

- Como primer punto tenemos a las empresas de creación nueva solamente en el primer año que funcione.
- Como segundo punto tenemos a las empresas de creación nueva que se encargue de elaborar un nuevo producto, ello va a ser aplicable a los primeros dos años que funcione.
- Como tercer punto tenemos a las empresas de industria extractiva, de nueva creación, ello será aplicable en el período de exploración.
- Como cuarto punto tenemos a las instituciones de asistencia privada, las cuales tienen que ser reconocidas por la autoridad competente, que con bienes de propiedad particular realicen actos humanitarios de asistencia, sin que haya de por medio un propósito de lucro y sin designar de manera individual a las personas beneficiarias.
- Como quinto punto tenemos al Instituto Mexicano del Seguro Social y todas aquellas instituciones públicas descentralizadas que tengan por finalidad la cultura, así como el fin asistencial o el de beneficencia.
- Como sexto punto tenemos a las empresas en donde su ingreso anual que haya declarado al Impuesto Sobre la Renta no debe ser mayor a los 300 mil pesos.

Es preciso indicar que las empresas que se fusionen, que traspasen o que cambien su nombre o su razón social, poseen el deber de distribuir utilidades a sus empleados, puesto que, en sí dichas empresas, no son de creación nueva.

Del mismo modo, tienen el deber de poseer varias plantas de distribución o producción de determinados bienes y/o servicios, asimismo deberán contar con una serie de establecimientos o sucursales, en donde sus ingresos se van a acumular a una sola declaración cuyo fin será el pago del Impuesto Sobre la Renta.

Es así que por ejemplo en este caso, la participación de las utilidades se hace con fundamento en la declaración del ejercicio y no se realiza por los ingresos que se obtiene en cada entidad económica.

(Vinatea, 2012) Las asociaciones o sociedades civiles sin fines de lucro, sin embargo, estas obtuvieron algún ingreso por concepto de enajenación de bienes que sean diferentes a su activo fijo o inclusive puede ser el caso que prestaron servicios a diferentes personas de sus integrantes, y que de ese modo se obtuvo ingresos que sobrepasan el 5% de los ingresos totales, cabe indicar que tienen el deber de repartir las utilidades a sus trabajadores, sin embargo, ello se da solo por estos conceptos.

Las sociedades cooperativas poseen el deber de participar de sus utilidades al personal administrativo y asalariado, siempre y cuando estos no sean socios y que estén a su servicio, ya que dichas relaciones laborales están reguladas por la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto cabe acotar que, las empresas que se encuentren exentas, total o parcialmente, del pago del impuesto sobre la renta, que posean empleados a su servicio, tienen el deber de distribuir utilidades por parte de la exención, ya que ello

se da únicamente para fines fiscales y en vista de ello no se deberá entender a los fines laborales.

### 3.2 LEGISLACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

(Magistratura, 2014) De acuerdo con Ferro D. Victor, el derecho que poseen los empleados a poder participar en las utilidades tiene una antigua tradición en Europa, es por ello que se trajo a importar en América Latina. En vista de ello, precisaré que lo instauraron ya que era una aspiración legítima que tenían los empleados de poder participar en las ganancias obtenidas por el empleador, y todo ello se lleva a cabo gracias a que los trabajadores aportan a que se genere esas ganancias por el esfuerzo que le ponen al realizar sus labores. En base a ello, es posible afirmar que estamos ante una forma de poder identificar los intereses de la empresa, así como de cada uno de los trabajadores, puesto que tanto el empleador como los empleados son los interesados en que lo que ofrece la empresa a fin de que sus beneficios sean debidamente compartidos entre los mismos.

Basándonos en dicha referencia, históricamente es un derecho que poseen los trabajadores desde muchísimos años atrás, es por ello que al tener en consideración ello, va a cobrar gran trayectoria la Carta Magna de 1933, la cual establecía que dicho Estado tenía que siempre favorecer a los trabajadores, es así que se estableció un régimen que regule los beneficios que tendrán los mismos al participar en las utilidades de las empresas.

Fue pasando el tiempo y, en la Ley 10908 encontraremos establecido un régimen de participación del 30% de las utilidades netas anuales, después de deducirse de la

utilidad bruta el 10% de interés anual del capital, así como las deducciones tributarias admitidas. Es por ello que se establecía diversos criterios a fin de que los trabajadores puedan participar de diferentes beneficios como es el caso de la antigüedad, la remuneración, eficiencia, entre otros. No obstante, la participación que poseían únicamente era dada en efectivo y dicho monto equivale al 20 por ciento, es así que lo que restare le darían por medio de acciones, las cuales son intransferibles.

(Peña, 2013) El régimen que, en el párrafo precedente hice mención, no funcionó debido a la falta de reglamentación del mismo. Posteriormente se dio el Decreto Supremo de fecha 23 de diciembre del año 1949, en el cual fue posible estipular un régimen que sustituya la participación de los trabajadores en las utilidades, es así que de acuerdo a que tanto tiempo lleve trabajando el empleado el pago del tanto por ciento oscilaba entre el 25%, y el 75%, de la remuneración mensual, de la misma manera si es que el trabajador se encontraba laborando por más de 30 años en dicha empresa, se le aumentaría el 100 por ciento del sueldo mensual ordinario.

De acuerdo a los esquemas que tenían en dicha época, un obrero tenía una participación menor de la que tenían los empleados, teniendo en consideración que los porcentajes oscilaban entre el 10 por ciento y el 50 por ciento, no obstante, el máximo que podían recibir era de dos semanas de un salario ordinario, ello se llevaba a cabo cuando el trabajador tenía más de 30 años de laborar en dicha empresa. Posterior a ello, por medio de la Ley 11672 se impuso que, las empresas que posean una utilidad neta mayor al 10 por ciento de su capital seguirán pagando el régimen de participación organizado conforme a la antigüedad y los porcentajes anteriormente señalados.

Sin embargo, en el Gobierno Militar se instauraron una serie de regímenes laborales, en donde se estableció que la participación sería del 10% de la renta neta y ello sería apartado del porcentaje que haya sido predestinado a la participación en el capital de la empresa.

Todo ello fue producto de un proceso pausado de desmontaje, sin afectar a el derecho que poseen los trabajadores a participar en diferentes aspectos como es el caso de las gestiones, utilidades de la empresa, entre otros, ello fue reconocido en la Carta Magna de 1979.

Consiguientemente, se da la promulgación del Decreto Legislativo 677, el cual contiene un régimen, que estaba abocado a la participación que tenían los empleados a participar en las utilidades, empero todo ello se diferenciaría en función a la empresa que se tratare y la manera en que se encuentre regulada, ya que tiene diferentes criterios de criterios de participación de acuerdo a los días que haya laborado y las remuneraciones que haya recibido en ese periodo.

(Vinatea, 2012) Seguido a ello se promulgó la Constitución de 1993, en cuyo contenido sigue amparando el derecho que poseen los trabajadores a formar parte de las utilidades que tiene la empresa. Luego de ello, se lleva a cabo la publicaciones del Decreto Legislativo 892, el cual modifica de modo parcial, el régimen que ya existía, de modo que establece como novedad, que tiene un tope en cuanto a las remuneraciones que se le entregaría al trabajador como fundamento de participar en las utilidades, dicha cantidad no podía ser mayor de 18 remuneraciones mensuales.

Es preciso añadir que, de acuerdo a la limitación que se tiene, cuando exista un monto superior a ello, dicho porcentaje que vendría a corresponder a dicha actividad empresarial conjuntamente con la participación del empleado, se dará a la empresa

como concepto de fondo para la capacitación constante que deben de tener los empleados, así como para promocionar el empleo. (FONDOEMPLEO), deberá invertir dichos fondos en aquellas regiones en las cuales se haya generado estos sucesos, exceptuando a Lima y Callao. Sin embargo, si una determinada región genera cifras superiores a 2,200 Unidades Impositivas Tributarias, dicho excedente se tendrá como destino a la financiación de las obras de infraestructura vial, pero ello no se llevara a cabo en cualquier región, sino que deberá realizarse en la misma región en la que se generó dicho excedente, de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 002-2005-TR y la Ley 28756.

Es posible decidir que, Colombia, México y Ecuador, son legislaciones laborales que históricamente vienen de Europa y son aplicables en la mayoría de países de América Latina, es debido a ello que cada uno de los países conforme a la legislación laboral que tenga establecerá un porcentaje para las utilidades, del siguiente modo:

- **En Venezuela** se fija el 15% de la participación que poseen los trabajadores en las utilidades, es así que tienen como cifra mínima, quince días de remuneración y no pueden sobrepasar de cuatro sueldos ordinarios mensuales.
- **En México** se fija el 10% de la participación que poseen los trabajadores en las utilidades, exceptuando el beneficio que posee el personal de dirección, asimismo, se limita al personal de confianza al 120% del monto más alto que reciba un trabajador sindicalizado.
- **En Colombia** no hay un porcentaje dijo, ya que fue sustituida por el pago de una prima de servicios, la misma que se calcula en relación al capital que

posee la empresa, la cual consiste en pagar quince días de remuneración, ello será cada semestre, no obstante, si la empresa posee un capital mayor a 200,000 pesos se incrementará a treinta días de remuneración, además de ello es de conocimiento que parte de dichas utilidades se van al FONDOEMPLEO.

### 3.3 EL TRATADO DE LA OIT

(Vinatea, 2012) La Organización Internacional del trabajo es una fuerte de derecho en materia internacional laboral, la misma que tiene gran impacto en sus Convenios, recomendaciones, documentación y todo lo que proviene de la manera en que imparten sus mecanismos de control al aplicar las normas internacionales del trabajo. Antes de continuar es necesario señalar que, los dichos convenios a los que hacía mención en el párrafo precedente son aquellos tratados internacionales que se encuentran sujetos a ratificación por los Estados miembros de la OIT.

La protección de los derechos que poseen los trabajadores recae sobre la OIT, que es un órgano de las Naciones Unidas. Sin embargo, es preciso considerar que una cosa es tener los derechos estipulados o amparados en un papel que muchas veces solo queda escrito, pero no aplicado, y otra cosa es que esos derechos sean respetados de manera adecuada y que se disfrute de manera plena. Además de ello hay derechos en los diferentes estados, que son incorporadas a la legislación de cada país, debido a ello es fundamental que los sindicalistas conozcan y puedan usar a su favor siempre la legislación laboral de nuestro país. Así haya regímenes abusivos o represivos, siempre puede aplicarse la defensa de los derechos que poseen los empleados, ya que

son derechos humanos intangibles y son para todos; la Organización anteriormente mencionada tiene la tarea de establecer y defender las normas mundiales respecto a los derechos que poseen los trabajadores. Los temas que usualmente toca la OIT son el trabajo a menores, las relaciones laborales, así como la formación profesional, además de ello, la política sobre la creación de empleo y no menos importante que se cumplan las normas de salud, así como la seguridad en el trabajo.

(Magistratura, 2014) Hay que hacer hincapié en que, la OIT se retrotrae al Tratado de Versalles. Es así que, en el año 1919, los líderes de aquellos países ganadores concertaron a fin de que se firme un tratado en donde se estipulaban las novedosas normas de carácter mundial. Esa reunión se llevó a cabo bajo una serie de huelgas, revoluciones, entre otras, las cuales pasaba en diferentes partes del mundo.

También quiero precisar que, la Revolución rusa únicamente tenía dos años y los empleados reclamaban que producto del padecimiento causado por la guerra debería ser la justicia social. En vista de ello se creó la OIT, que se diferencia del resto de organizaciones por su 'tripartita', en la que están debidamente representadas y el gobierno, el empleador y el sindicato tiene derecho al voto. Comúnmente los gobiernos tienen un incremento en cuanto a su influencia que poseen en la organización, de manera que se está permitido enviar a dos representantes contra uno por empleador y uno sindicato. Empero, es importante señalar que ningún país está obligado a ser parte de la OIT.

En 1990, Estados Unidos dejó de ser parte de la OIT, ya que acusó abiertamente a dicha organización de atacar a Israel, así como de investigar solo a aquellos gobiernos de derecho. Hoy en día, casi los ciento setenta y cinco países alrededor del mundo pertenecen a la OIT. Las actividades que realiza la OIT son extensas, como por

ejemplo una de ellas es realizar trabajos de investigación y publicar dicha información. La OIT tiene su sede central en Ginebra, sin embargo, posee oficinas y programas regionales en distintas partes del mundo. Solo en unos países, la OIT asesora a los gobiernos, empleadores y sindicatos.

## **ANÁLISIS DEL PROBLEMA**

El presente caso se analiza su problema conforme a lo vertido en la sentencia de primera instancia por cuanto se precisa la vinculación laboral en el cual se precisa que si ha quedado acreditada teniendo como hecho que no requiere actuación probatoria la vinculación habida entre la parte demandante y demandada aunado a ello el vínculo laboral ha sido corroborado con las boletas de pago del actor el cual obra folios 03/05 documentos que han sido presentados por la parte demandante así mismo la parte demandada ha adjuntado como medios probatorios dos CDS obrantes folios 223/224 que contiene la liquidación de las utilidades, así como también las boletas de pago del demandante; satisfaciéndose así la carga probatoria de las partes de acuerdo a lo que exige la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su Art. 23.

Con respecto a las utilidades se precisa que en plena audiencia única se ha reformulado su pretensión dejando de lado a los años 1990 y 1991 por lo tal no será objeto de análisis en lo referente a ese periodo.

Con respecto a las declaraciones juradas de impuesto a la renta, así como a la información obrante se ha corroborado que durante los años 2002 ,2003,2004,2006 y 2007 se ha obtenido perdidas por lo que en ese sentido la demanda deviene en infundada respecto a dichos periodos.

Asimismo, conforme al cuadro de liquidación expuesta en la sentencia de primera instancia se aprecia que existe reintegro en la pretensión demandada referida al reintegro de utilidades por los años 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1999, 2001, 2005, 2008, 2010 y 2013 por la suma de S/. 2,416.23 soles, además de ello se debe sumar los intereses legales a la fecha total del pago, por lo que solo se procederá a liquidar en ejecución de sentencia según lo que dispone el Decreto Ley N° 25920.

En relación a los costos que tiene el proceso, tenemos que según el Código Procesal Civil en su Art 414, que se aplican supletoriamente a los procesos laborales prescribe que el órgano jurisdiccional será el encargado de regular cada uno de los alcances de la condena en cuanto a los costos y costas, ello se aplica respecto del monto así como también de los beneficiados y los obligados, ello en vista a las incidencias que se dan en el proceso, basando su decisión, en base a ello resulta proporcional y razonable el monto impuesto por el Juzgado.

Por otro lado, tenemos que, respecto al extremo apelado por la demandada, ésta alega que por los años 1992 y 1993 la demandada obtuvo utilidades que fueron pagadas al demandante pero que no puede acreditar dicho hecho debido a que dicha documentación se perdió en el siniestro producido por las inundaciones del Río Rimac. Y con relación a los años 1995 y 1996 refiere que la demandada no obtuvo utilidades en dichos años, por lo cual resulta excesivos los datos tomados, ni menos se han descontados los montos pagados al demandante.

En cuanto al reintegro de la participación de utilidades de los años 1992, 1993, 1995 y 1996 (extremo apelado) debe tenerse presente que la participación en las utilidades constituye un derecho del trabajador de la actividad privada al amparo del Art. 29 de la Ley de Leyes y de la legislación nacional de acuerdo a la CIU de las Naciones Unidas,

que de conformidad con los Decretos Legislativos N° 677 y N° 892 y su Reglamento Decreto Supremo N° 09-98-TR, los trabajadores participan en las utilidades de la empresa en un tanto por ciento de la renta antes del impuesto fijando un porcentaje para las empresas como la demandada del 10% del cual la suma equivalente a la mitad de la totalidad del porcentaje se reparten en relación a los días efectivos de trabajo dividiendo entre la suma total del número de días que han trabajado la totalidad de los empleados y el producto se multiplica por el total del días trabajados por cada uno de ellos; y la otra mitad del porcentaje se dará en relación a las remuneraciones recibidas, dividiendo entre la suma de la totalidad de remuneraciones que han recibido por todos los trabajadores y el producto se deberá multiplicar por la totalidad de remuneraciones recibidas por el empleado.

En cuanto a los costos del proceso, la demanda alega que no corresponde monto alguno, toda vez, que se debió designar por costos procesales al abogado del demandante la cifra de S/. 358.00 Soles. Sin embargo, se debe tener en cuenta que al haberse modificado el monto del capital se tiene que corresponde que se le abone por concepto de costos procesales a favor del letrado patrocinante la suma de S/. 329.32 Soles, monto que incluye el 5% a favor del Colegio de Abogados del Santa.

Por lo que se declara INFUNDADA en parte la apelación formulada por Sima Chimbote, confirmándose la sentencia expedida por el Juez del Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral de la ciudad de Chimbote, decide declarada infundada la demanda sobre Pago de Reintegro de Utilidades en los años 1998, 2000, 2002, 2003, 2004, 2006, 2007, 2009, 2011 y 2012. FUNDADA en parte la demanda sobre Pago de Reintegro de Utilidades por los años 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1999, 2001, 2005, 2008, 2010 y 2013, pero modificándose el monto en S/. 1,937.23 Soles a favor del demandante, sumando a ello,

los intereses legales que se liquiden ejecución de sentencia. Asimismo, en relación a los costos procesales, se modifica el monto, es decir, se designa por costos procesales a favor del abogado del demandante, la suma de S/. 328.32 Soles, en donde está incluido el 5% a favor del Colegio de Abogados del Santa.

## CONCLUSIONES

- PRIMERA CONCLUSIÓN: En la actualidad, los ciudadanos no tenemos seguridad jurídica, debido a que el Estado ha interferido en cada uno de los ámbitos que contiene, sin tener en consideración el grado de afectación a las personas que se encuentran en el sector con más vulnerabilidad.
  
- SEGUNDA CONCLUSIÓN: Sin embargo, es preciso señalar que un cambio no es posible de la noche a la mañana, ni tampoco con la creación de nuevas leyes, las cuales en su mayoría de los casos, solo queda como un papel escrito, con contenido muerto, ya que dicha aplicación no es tan positiva, puesto que hay que tener en cuenta que la vulneración de nuestros derechos la encontramos en diversas situaciones que vivimos cotidianamente, es por ello que, es necesario ser consistentes, perseverantes, hasta alcanzar que nuestros objetivos se logren.
  
- TERCERA CONCLUSIÓN: Si bien es cierto, diversas personas consideran que cuando le quitan a unas personas para luego darles a las demás, estamos ante una repartición equitativa, sin embargo, considero que no estaríamos frente a una solución acertada de la problemática, por lo que es necesario cambios, sí y solo sí

ello no perjudique en gran magnitud a los pobladores, puesto que se debe llevar a cabo de manera pausada de modo que se evite afectar la nefasta economía que hoy en día tenemos.

## **RECOMENDACIONES**

Una vez planteada las soluciones que propongo y hacer hincapié en todo momento mi posición al respecto, me permito hacer las siguientes recomendaciones:

- PRIMERA RECOMENDACIÓN: Las personas que se dedican a ser amantes del derecho y que se encuentran en formación profesional deben de interesarse en tener un conocimiento amplio sobre la problemática social, así como también sobre el medio en el cual habitamos, todo ello se debe llevar a cabo mediante investigaciones.
  
- SEGUNDA RECOMENDACIÓN: Hay que precisar que, los jueces en materia laboral, las personas que hacen las inspecciones en los trabajos, asimismo los organismos que se ejecutan una buena administración de justicia, son los encargados de que a los trabajadores se les reconozca sus derechos, ya que son intangibles, baso lo precisado en que, nuestra situación económica es decadente y por lo tanto no es favorable, en vista de ello se debe dar cumplimiento a nuestra Carta Magna, como también se deberá respetar lo que contiene dicho cuerpo normativo.

- **TERCERA RECOMENDACIÓN:** Los legisladores deben de cumplir cada una de sus funciones a carta cabal, de modo que son los encargados de legislar, y por ende analizarán los diferentes varios que tiene la ley y deberán de proponer una serie de reformas, las cuales se encarguen de beneficiar a los trabajadores, así como a la realidad social en la que vivimos, teniendo en consideración que las disposiciones laborales se tienen que complementar con una garantía constitucional que le preceda.
  
- **CUARTA RECOMENDACIÓN:** Se debe de dar charlas y capacitar a los estudiantes de derecho sobre el ámbito laboral, para que así en un futuro no tan lejano, lleven a la aplicación todo lo aprendido y lo transformen en un gran manejo en dicho campo, de modo que serán los encargados de mejorar la relación respecto a los procedimientos tanto jurídicos como administrativos, que resulten de las divergencias suscitadas entre el empleador y el trabajador, de modo que se debe encontrar en uso de condiciones debidas para lograr una buena ejecución y que se desarrolle y sustancie de manera plena y eficiente los procesos legales de la rama del Derecho Laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Academia de la magistratura. (2014). Guía de actuación de la nueva ley procesal del trabajo ley 29497. Recuperado de:  
[http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/derecho\\_trabajo/ley\\_procesal\\_trabajo.pdf](http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/derecho_trabajo/ley_procesal_trabajo.pdf)
  
- Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Recuperado de:  
<http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
  
- Mayor, S. (2012). El procedimiento laboral en el Perú. Recuperado de:  
<http://derechodeltrabajoduap.blogspot.pe/2012/08/el-procedimientolaboral-enel-peru.html>
  
- Peña, C y Acevedo, J. (2013). Nueva Ley Procesal Laboral en sus documentos, teoría, modelos, casos prácticos y jurisprudencia. (1era edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica
  
- Poder Judicial (2013). Diccionario Jurídico, recuperado de  
<http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>
  
- Real Academia de la Lengua Española. (2001); Diccionario de la Lengua Española. (Vigésima segunda Edición). Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>
  
- Vinatea , L y Toyama , M, (2012). “Análisis y comentarios de la nueva ley procesal

del trabajo”: análisis artículo por artículo con concordancias legislativas y referencias doctrinarias y jurisprudenciales. (1era edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica

## **ANEXOS**

### **DESARROLLO Y DESCRIPCIÓN DEL CASO**

#### **TRAMITE DEL PROCESO**

**EXPEDIENTE N°:**

**00653-2016-0-2501-JP-LA-02**

#### **SUJETOS INTERVINIENTES:**

**DEMANDADO:** SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA S.A.

**DEMANDANTE:** OCTAVIO SEVILLANO CUEVA

**PROCESO:** PROCESO ABREVIADO LABORAL

**MATERIA:** REINTEGRO DE UTILIDADES

**ESPECIALIDAD:** LABORAL