

Días laborados para pago de utilidades

Mediante DS. N° 157-2018-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), modificó el DS. N° 009-98-TR, el cual reglamenta la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generan las empresas donde prestan servicios.

Como se recordará, con la Ley 30792, se modificó el D.L N° 892, norma que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, disponiendo que los 49 días de descanso prenatal y los 49 días de descanso posnatal si se deben de considerar, para efectos del reparto de utilidades, como días “efectivamente laborados”.

Es de conocimiento que el 50% de las utilidades se reparte en función a las remuneraciones que percibe cada trabajador y el 50% restante se reparte en función de los “días efectivamente laborados” por el trabajador por mandato legal expreso.

Al respecto, el reglamento de la Ley 30792 dispone que, además de los días trabajados durante la jornada ordinaria de la empresa, se consideran como días efectivamente laborados: (i) los días no laborados por despido declarado nulo; (ii) los días de licencia sindical; (iii) los días no laborados por cierre de local dispuesto por la autoridad tributaria, Sunat-Municipalidad; (iv) la hora de descanso por lactancia materna; (v) los días de descanso por accidente de trabajo; y ahora (vi) los días de descanso por pre y posnatal de la trabajadora.

Por último, se debe tener en cuenta que los incumplimientos relativos al pago íntegro y oportuno de las utilidades, así como el relativo a la entrega de la hoja de liquidación al trabajador, se encuentran previstos en el Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral, DS. N°019- 2006-TR, como infracciones leves y graves, respectivamente.