

AGENDA PERSONAL

entrevista

**Cómo las utilidades llegan al trabajador**

Walter Aguirre desarrolla los principales aspectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y la distribución de dividendos en favor de sus accionistas.



Not tienen derecho a participar en las utilidades empresas que no excedan de 20 trabajadores, aclaró Aguirre.

**¿Cuáles el fundamento legal en el que se basa la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas?**

El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas es reconocido por el artículo 29º de la Constitución Política del Perú y se encuentra regulado por los decretos legislativos No. 677 y 892, y su reglamento.

**¿En qué casos los trabajadores tienen derecho a participar?**

Tienen derecho a recibir utilidades los trabajadores que han sido contratados a plazo indeterminado o a tiempo parcial por empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría.

Cabe precisar que los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participarán en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada.

**¿Existe alguna exclusión?**

Se excluye de este beneficio a los trabajadores de las empresas de intermediación o tercerización que presten servicios y se encuentren destacados o desplazados a la empresa de acuerdo a ley.

**¿Cómo debe calcular-**

**se la participación de los trabajadores?**

Las empresas se encuentran obligadas a distribuir entre sus trabajadores un porcentaje de su renta anual antes de impuestos, el cual se encuentra determinado en función de la actividad económica que desarrolle, conforme al cuadro adjunto.

Una vez determinado el monto, se distribuirá de la siguiente manera:

**a)** 50% en función a los días efectivamente laborados por cada trabajador en el ejercicio. Para tal efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador.

**b)** 50% en función a la remuneración de cada trabajador. El referido monto se dividirá entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores de la empresa que correspondan al ejercicio, y el resultado obtenido se multiplicará por el total de la remuneración que corresponda al trabajador.

**¿Tiene un tope máximo?**

La participación que pueda corresponder a cada trabajador tendrá como límite máximo, un monto equivalente a 18 remuneraciones mensuales vigentes al cierre del ejercicio. De existir un remanente entre el porcentaje que corresponda a la actividad de la empresa y el

Actividad productiva	%
Investigación	10
Industria	10
Telecomunicaciones	10
Minería	8
Empresas del comercio al por mayor y minorista y restaurantes	8
Otras actividades	5

Fuente: PwC

límite señalado, se destinará al Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo.

**¿Existe un periodo específico en que se realiza el pago?**

La participación que corresponde a los trabajadores debe ser cancelada dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.

Vencido este plazo, y previo requerimiento de pago por escrito del trabajador, la participación en las utilida-

des que no se haya entregado, generará intereses a favor de sus beneficiarios.

Sin perjuicio de lo señalado, a efectos de hacer deducible tributariamente el monto pagado por participación en las utilidades, la empresa deberá pagar este beneficio antes de la presentación de la declaración jurada.

**¿En qué casos no se aplica la participación?**

Not tendrán derecho a participar en las utilidades, los trabajadores pertenecientes a cooperativas, empresas autogestionarias, sociedades civiles y empresas que no excedan de veinte (20) trabajadores. Esto último se determina sumando el número de trabajadores en un año y el resultado se divide entre 12.

Si en un mes, el número de trabajadores varía, se tomará en consideración el número mayor de trabajadores en dicho mes. Por otro lado, si el resultado de la división fuera una fracción, se procederá al

**identikit**

**Nombre:** Walter Aguirre.  
**Cargo:** Gerente del Área Legal Corporativa de PricewaterhouseCoopers.  
**Estudios:** Máster en Derecho por el Washington College of Law, the American University - LL.M.

redondeo de la cifra a la unidad superior siempre que sea igual o mayor a 0.5.

**¿Qué ocurre si la empresa no cumple con el pago?**

Ante tal omisión, en caso de una inspección laboral, la Autoridad Administrativa de Trabajo, requerirá a la empresa para el pago correspondiente.

De no cumplir con ello, la empresa podrá ser sujeta de imposición de una multa administrativa que oscilará desde S/ 1,080 hasta S/ 36,000 dependiendo del número de trabajadores afectados.

**tribuna legal**



**¡Conoce a tu cliente!**

Muchas figuras públicas han sido acusadas de malversación de fondos, tráfico de drogas o lavado de activos. Ante esta situación, las entidades financieras deben aplicar mecanismos que les permitan mitigar el impacto reputacional que puedan ocasionarles si son sus clientes.

Es por ello que es vital conocer a profundidad al cliente, familiarizándose con sus actividades y su vida pasada, y definiendo el propósito de la relación comercial, de modo que se pueda tomar conocimiento de cualquier información negativa que este pueda presentar producto de sus actividades en cargos públicos y de esa manera poder tomar las decisiones pertinentes. Si una figura pública es dueña de gran parte del accionariado de una empresa, posee un cargo ejecutivo o tiene injerencia en sus decisiones, la firma también debe recibir un tratamiento especial para conocer cualquier información perjudicial para la reputación de la entidad.

Este ejercicio no solo se realiza para figuras públicas, sino portadores de los clientes. La diferencia es que las primeras deben recibir especial atención porque sus delitos afectan de manera significativa el prestigio de la entidad financiera. Lo importante no es cuánto rentable sea el cliente o cuántos productos posea, sino obtener un adecuado conocimiento del mismo para facilitar la prevención de operaciones inusuales o sospechosas, y mantener limpia la reputación de la entidad.

**marketing personal**

**¿Primera vez como gerente?**

Vanessa Palomino, principal consultante de TASA Worldwide Perú, nos da diez tips para enfrentar el nuevo cargo que estamos asumiendo.

**Acepte que todavía tiene mucho que aprender.** Ha trabajado duro para su promoción y tiene una amplia experiencia pero puede descubrir que carece de confianza en su habilidad para liderar, por lo que debe estar preparado para aprender de otros incluyendo a su nuevo equipo.

**Comuníquese claramente.** Siempre mantenga

a su equipo informado sobre los objetivos y metas proyectadas, prioridades y plazos importantes.

**Dé un buen ejemplo.** Demande de usted el mismo nivel profesional y dedicación que esperaría de los demás.

**Fomente la retroalimentación.** Solicite opiniones sobre temas como

apoyo, capacitación y recursos y mantenga una política de puerta abierta de manera que su equipo sepa que está dispuesto a escuchar y ayudar.

**Ofrezca reconocimiento.** Reconozca públicamente los esfuerzos y logros de su equipo, eso construye su confianza y fomenta contribuciones y esfuerzos futuros.

**Sea decisivo.** Un líder necesita tomar una decisión y pegarse a ella. Las personas

no se sienten cómodas con alguien que cambia de opinión.

**Ayude a su equipo a ver el panorama general.** Explíqueles cómo sus asignaciones y proyectos encajan en las metas y objetivos generales de la compañía.

**Cree un ambiente de aprendizaje y desarrollo (e inclúyase usted).** Anime a su equipo a buscar nuevos métodos para alcanzar sus metas. Permitales cometer y aprender de los

errores y recompense ideas innovadoras.

**Brinde guía profesional.** Está disponible para su equipo y muestre interés en su desarrollo profesional dentro de la compañía. No ignore el poder motivacional del refuerzo positivo.

**Sea paciente con usted.** Lograr competencias gerenciales es un proceso que toma tiempo. Busque orientación de sus colegas y su gerente de línea cuando lo necesite.