



Proyecto de Ley N° _____



PROYECTO DE LEY DE GARANTÍA DEL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

El **Grupo Parlamentario Cambio Democrático – Juntos por el Perú**, a propuesta de la Congresista de la República que suscribe **Isabel Cortez Aguirre** en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

I. FORMULA LEGAL

PROYECTO DE LEY DE GARANTÍA DEL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

Artículo 1°.- Objeto de la ley

La presente Ley tiene por objeto garantizar el derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades en cumplimiento de los principios protectores, de igualdad y no discriminación y de primacía de la realidad. En particular, se cumpla con una aplicación adecuada de este derecho en los casos de grupo de empresas o nuevas formas de organización empresarial; así como aclarar el porcentaje de la participación de los trabajadores en el sector hidrocarburos.

Artículo 2°.- Modificatorias del Decreto Legislativo 892

Modifícase el artículo 2° del Decreto Legislativo 892 quedando redactado en los siguientes términos:



"Artículo 2º.- Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue:

Empresas pesqueras	10%
Empresas de telecomunicaciones	10%
Empresas industriales	10%
Empresas mineras	8%
Empresas del sector hidrocarburos	8%
Empresas de comercio al por mayor y al por menor y restaurantes	8%
Empresas que realizan otras actividades	5%

La determinación de la participación en las utilidades en caso de grupo de empresas, consorcios y otras formas de organización empresarial, deberá realizarse considerando los principios protectores, de igualdad y no discriminación y de primacía de la realidad. La participación de los trabajadores en las utilidades deberá calcularse considerando la actividad principal del grupo de empresas, consorcio u otra forma de organización empresarial, y distribuirse entre todos los trabajadores de las mismas, independientemente si el trabajo es desarrollado de manera directa o indirecta.

En caso de divergencia entre la forma de cálculo y monto correspondiente por participación de los trabajadores en las utilidades señaladas en el párrafo anterior, y la forma de cálculo y monto determinados por empresa, deberá de aplicarse la más favorable a los trabajadores considerados individualmente.

(...)"

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

Primera. - Reglamento

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la vigencia de la presente Ley.

Segunda. - Norma derogatoria



Derogase las disposiciones legales, normas reglamentarias y complementarias que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Lima, noviembre de 2023

Isabel Cortez Aguirre

Eduin Martínez +
D.N.I. 29384343

Sigrid Bazán

Reuben Ugual +

Silvana Rojas

Margot Palacios

VICTOR CUTIPA CCAMA

Andrés Sánchez +
Roberto Enciso +
Luis Huacata M. +
Lambert Salazar +

SIGRID BAZÁN NARRO
Directora Portavoz
Grupo Parlamentario Cambio Democrático - Juntos por el Perú



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **21** de **noviembre** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **6463/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. ECONOMÍA, BANCA, FINANZAS E INTELIGENCIA FINANCIERA; y**
- 2. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**



.....
GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. Antecedentes

El derecho de los trabajadores a participar en las empresas tiene importantes antecedentes en la legislación nacional como en la experiencia comparada. En el caso del Perú, la Constitución de 1933 dispuso en su artículo 45° que 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".

A nivel legal, a partir del año 1970 el Perú tuvo un régimen de comunidad industrial (Decretos Leyes 18350 y 18384), que consistía en una persona jurídica de derecho privado integrada por el conjunto de trabajadores estables que laboraban a tiempo completo en una empresa industrial, y cuyo objeto era "fortalecer a la empresa industrial mediante la acción unitaria de los trabajadores en la gestión, en el proceso productivo, en la propiedad empresarial y en la reinversión, así como al estímulo de formas constructivas de interrelación entre el capital y el trabajo" (artículo 3°, b).

El patrimonio de la comunidad industrial estaba conformado, entre otros, por acciones o participaciones originadas por la reinversión, libre de todo impuesto a la renta, del quince por ciento (15%) de la renta neta de la empresa industrial, hasta alcanzar el cincuenta por ciento (50%) del capital social de dicha empresa. Las acciones, participaciones o bonos de la empresa industrial que formen parte del patrimonio de la comunidad industrial, no podían ser objeto de transferencia a ningún título, ni servir de garantía, salvo que se trate de operaciones con la banca estatal. En caso de cese de los trabajadores debían de vender sus acciones a la comunidad industrial la cual estaba obligada a adquirirla.

Como se observa se trataba de un régimen de propiedad colectiva de los trabajadores sobre parte del accionariado de las empresas industriales, que luego fue ampliado a las empresas mineras, pesqueras y de telecomunicaciones. Con el transcurso del tiempo este régimen fue modificado convirtiéndose en un régimen de participación en la propiedad, gestión y utilidades de carácter individual.

La Constitución de 1979 en su artículo 56° dispuso que "El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y utilidad de la empresa de acuerdo con la modalidad de esta. La participación de los trabajadores se extiende a la propiedad en las empresas cuya naturaleza jurídica no lo impide".



Fue en el año 1991 que se modificó de manera sustancial el régimen de participación de los trabajadores en las empresas, anteriormente existente en el país. Mediante el Decreto Legislativo 677 se reguló la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas generadoras de rentas de tercera categoría y sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

El referido decreto legislativo reguló el porcentaje de reparto de la participación en las utilidades, respecto de la renta anual antes de impuestos, según actividad económica. Dispuso que los trabajadores participen en la gestión de las empresas a través de comités destinados a mejorar la producción y productividad. Y respecto de la participación de los trabajadores en la propiedad, estableció que, en caso de aumento de capital por suscripción pública, las empresas están obligadas a ofrecer a sus trabajadores la primera opción de compra de acciones, en no menos del diez por ciento (10%) del aumento de capital.

Posteriormente, en el año 1996 se dicta el Decreto Legislativo 892, recogiendo únicamente el derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades. Esta norma es la que actualmente rige el derecho a la participación de los trabajadores en las utilidades, regulando los porcentajes de participación por tipo de actividad económica de la empresa, reglas de reparto individual, plazos, obligaciones del empleador, entre otros aspectos.

El Reglamento del Decreto Legislativo 892, aprobado por Decreto Supremo 009-1998-TR dispuso que para determinar la actividad que realizan las empresas obligadas a distribuir utilidades, se tomará en cuenta la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) de Naciones Unidas, Revisión 3, salvo ley expresa en contrario. En caso que la empresa desarrolle más de una actividad se considerará la actividad principal, entendiéndose por esta la que generó mayores ingresos brutos en el respectivo ejercicio.

Es importante tener en cuenta que la CIIU de Naciones Unidas, Revisión 3, dentro de la Categoría C denominada "Explotación de minas y canteras", incluye las siguientes divisiones:

- (10) Extracción de carbón y lignito; extracción de turba.
- (11) Extracción de petróleo crudo y gas natural; actividades de servicios relacionados con la extracción de petróleo y gas, excepto actividades de prospección.
- (12) Extracción de minerales de uranio y torio.
- (13) Extracción de minerales metalíferos.
- (14) Explotación de otras minas y canteras.

Es decir, resultaba claro a partir de la CIIU, Revisión 3, que las actividades de extracción de petróleo y gas estaban incluidas en la categoría de "Explotación de minas y canteras", y en consecuencia debía aplicarse a las empresas del



sector hidrocarburos un ocho por ciento (8%) como porcentaje de participación en las utilidades.

Sin embargo, el Poder Judicial ha venido resolviendo en algunos procesos judiciales que corresponde aplicar al sector hidrocarburos una tasa del cinco por ciento (5%) como porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades, desconociendo lo establecido por el Reglamento de la Ley de participación en las utilidades y lo dispuesto por la CIIU de Naciones Unidas, Revisión 3. Motivo por el cual se requiere de una ley que aclare este aspecto en aplicación del principio de igualdad y no discriminación.

De otro lado, el proceso de globalización económica, descentralización productiva y especialización de actividades, ha conducido a una mayor fragmentación de las unidades empresariales y productivas. A la vez que algunas empresas vienen desarrollando una serie de estrategias de carácter corporativo para eludir el pago completo de la participación en las utilidades que les corresponderían, mediante procesos de descentralización, fragmentación o escisión, y luego coordinación de actividades mediante mecanismos contractuales como los consorcios o asociaciones en participación. Situación que requiere de una regulación explícita que reconozca los principios protectores, de primacía de la realidad y de igualdad de trato y no discriminación en el pago de las utilidades.

1.2. Fundamentación constitucional e internacional

La participación es un principio democrático y derecho humano consagrado en la mayoría de constituciones modernas, así como en numerosos tratados internacionales. En el caso de la Constitución peruana la participación se considera un derecho fundamental de la persona humana, reconocido expresamente por el artículo 2º numeral 17º, en los términos siguientes:

"Toda persona tiene derecho: (...) 17. A participar, en forma individual o asociada, en la vida política, económica, social y cultural de la Nación. (...)"

Específicamente respecto del derecho a participar en la empresa la Constitución Política vigente señala en su artículo 29º que "El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación". Adicionalmente, establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (artículo 23º).

Complementariamente, el artículo 24º de la Constitución establece que la remuneración debe ser equitativa y suficiente, debiendo procurar para el trabajador y su familia el bienestar material y espiritual. Es decir, se establece el



carácter de salario social o familiar de la remuneración, siendo que su monto debe guardar relación con la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y su familia, y ser equitativo también en función de las ganancias generada por la empresa.

Respecto de los principios del derecho del trabajo la Constitución Política dispone que en la relación laboral deben de respetarse:

- La igualdad de oportunidades sin discriminación.
- El carácter irrenunciable de los derechos reconocidos en la Constitución y la ley.
- La interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

En este sentido, la regulación infra constitucional debe de respetar estos principios en su aplicación respecto del derecho a participar en la empresa, los cuales serán complementados por el tratamiento recibido en los tratados internacionales ratificados por el Perú, tanto de alcance universal como los del sistema interamericano de derechos humanos.

Así, con relación al tratamiento de los tratados internacionales suscritos por el Perú, la Constitución dispone en su artículo 3º que la enumeración de derechos que realiza "no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre (...)". Mientras que, la Cuarta Disposición Complementaria Final señala que "las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos (...)".

Adicionalmente tenemos que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, establece que los Estados signatarios deben reconocer a toda persona una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores condiciones de existencia dignas para ellos y sus familias.

Por otro lado, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que los Estados parte del mismo garantizan a toda persona "una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias" (artículo 7º).

En el plano de los Convenios Internacionales del Trabajo, el Perú ha ratificado los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo referidos a igualdad de la remuneración (Convenio 100) y discriminación en el empleo y la ocupación (Convenio 111). Además, la OIT ha aprobado la Recomendación 94 sobre colaboración en el ámbito de la empresa y la Recomendación 129 sobre las comunicaciones dentro de la empresa.