PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN Y/O DIFUSIÓN

ASPECTOS CLAVES SOBRE LAS DISPOSICIONES APLICABLES

Participación legal en las utilidades de los trabajadores

El reparto individual se determina con base en las remuneraciones percibidas durante el año y a los días efectivamente laborados





CÉSAR **PUNTRIANO ROSAS**

ABOGADO LABORALISTA

La legislación laboral señala que las utilidades legales deben repartirse dentro de los 30 días siguientes a la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta por parte de las empresas. Sin embargo, algunas vienen ya distribuyéndolas para deducirlas como gasto en su cálculo del impuesto a la renta (IR) de tercera categoría del ejercicio 2023. En efecto, las utilidades que se reparten al personal constituyen un gasto deducible de la renta sobre la que se calcula el IR siempre y cuando se paguen antes de presentar la Declaración Jurada Anual.

El reparto individual a cada trabajador se determina con base en las remuneraciones percibidas durante el año y a los días efectivamente laborados.

Un primer tema a analizar consiste en determinar si la empresa debe o no repartir utilidades a su personal. La ley señala que tienen derecho a participar en las utilidades generadas por su empleador todos los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada que laboran en empresas que realizan actividades generadoras de rentas de tercera categoría de acuerdo con las disposiciones de la Ley del Impuesto a la Renta. En esa medida, no resulta aplicable la participación en aquellas personas jurídicas que carecen de finalidad lucrativa como las asociaciones, fundaciones, comités, entre otras reguladas por el Código Civil.

Asimismo, se encuentran excluidas de la participación las cooperativas, las empresas autogestionarias, las sociedades civiles y las empresas que no excedan de 20 trabajadores en promedio en el ejercicio. En este último caso, aun cuando generen rentas al final del ejercicio.

Para establecer si una empresa excede o no de 20 trabajadores, se sumará el número de trabajadores que hubieran laborado para ella en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre 12. Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados por la empresa, se tomará en consideración el número mayor. Si el número resultante incluyera una fracción se aplicará el redondeo a la unidad superior, siempre y cuando dicha fracción sea igual o mayor a 0.5.

Luego de haber verificado si la empresa debe repartir utilidades, toca saber cuál es el porcentaje de su renta neta imponible (renta tributaria) que corresponde repartir.

La legislación contempla que en las actividades empresariales de telecomunicaciones, pesca e industria es 10%; en tanto, en la minería así como en el comercio al por mayor, menor y restaurantes es 8%. Además, la normativa señala que en las empresas dedicadas a actividades agrarias y otras el porcentaje de su renta neta imponible que corresponde repartir es 5%.

El porcentaje a aplicar dependerá de la actividad que realiza el empleador considerando la información detallada en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidades, salvo ley en contrario. Si la empresa realiza más de una actividad, se considerará a aquellas que le haya generado mayores ingresos brutos en un determinado ejercicio.

Respecto al cálculo de la utilidad, un punto importante es verificar los días considerados como trabajados. A más días laborados en el año, mayor será el monto de la utilidad a recibir.

Si bien los días que son incorporados para el cálculo de la utilidad son aquellos realmente laborados, es decir, aquellos en los que el trabajador acudió a su centro de labores y estuvo a disposición de su empleador, la legislación excepcionalmente le otorga la condición de trabajados a determinados días. **(Ver cuadro 1)**

Entonces, no deberán incluirse en la fórmula para determinar la utilidad del trabajador los días corres-

En cuanto a las remuneraciones percibidas que se incorporan al cálculo de la utilidad legal, la legislación considera como tales al íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

Cuadro 1. Días efectivamente laborados para efectos legales
Licencias sindicales.
Días de inasistencia debido al cierre de local por la comisión de infracciones tributarias.
Días no laborados por el trabajador debido a un despido, posteriormente declarado como nulo.
Hora de lactancia materna.
Días no laborados por suspensión de actividades en una empresa debido a situaciones de caso fortuito y fuerza mayor alegadas por el empleador, que luego no hayan sido comprobadas por la autoridad de trabajo.
Días de ausencia por incapacidad médica ocasionada por un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
Días de descanso por maternidad
Licencia para el ejercicio de las funciones de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los Supervisores.
Licencias con goce de haberes para bomberos voluntarios cuando sean convocados por el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú para atender emergencias en cualquier parte del territorio nacional. Se incluye el tiempo adecuado para descanso, recuperación y desintoxicación.

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN Y/O DIFUSIÓN



LOS EMPLEADORES

Ante una inspección de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) sobre utilidades legales, los inspectores solicitarán la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta 2023 para verificar la renta neta imponible, la ficha RUC y el acta de constitución para revisar el giro del negocio y con ello determinar el porcentaje aplicable, así como los papeles de trabajo para revisar los días trabajados, las remuneraciones percibidas y la manera en que fueron calculadas. También las hojas de liquidación para validar el cumplimiento de la formalidad. Sugerimos revisar en forma previa si el cálculo es adecuado, y si se cumplieron las formalidades respectivas para superar la inspección sin problemas.

Finalmente, el trabajador o extrabajador a quien se le adeude la participación en las utilidades podrá interponer una demanda para el cobro de la misma en el Poder Judicial, teniendo cuatro años para ello. Si el trabajador sostiene que la empresa no le ha pagado la participación, corresponderá al empleador acreditar el pago mostrando las hojas de liquidación y las constancias de pago, pero si durante los años reclamados no se repartieron utilidades por no haber existido, deberá demostrarse ello mediante la exhibición de las declaraciones juradas del IR de tercera categoría.

Base legal
Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Artículo 32.
Código Tributario. Decreto Supremo N° 139-99-EF. Artículo 183.
Decreto Supremo N° 001-96-TR. Artículo 54.
Ley N° 27403. Artículo Único.
Decreto Supremo N° 001-96-TR. Artículo 23.
Decreto Legislativo 892. Artículo 5.
Ley N° 30792
Decreto Supremo No. 005-2012-TR. Artículo 73.
Decreto Supremo No. 001-2017-TR

Cuadro 2. Descripción	Computable
Gratificaciones extraordinarias	No
Bonificación por cierre de pliego	No
La propia participación en las utilidades de la empresa, sea legal o voluntaria	No
Las condiciones de trabajo	No
La canasta de Navidad o similares	No
El valor del transporte supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado	No
La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada	No
La asignación o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza	No
Las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva, como por ejemplo una asignación por aniversario de la empresa.	No
Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia, por ejemplo el azúcar que entregan las empresas azucareras.	No
Las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto (vales de alimentos)	No
Las indemnizaciones por despido o vacaciones no gozadas	No
La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).	No

pondientes a las faltas injustificadas, los permisos sin pago, al permiso por matrimonio, a las vacaciones, al subsidio por maternidad, al descanso por enfermedad no ocupacional, y a las suspensiones por indisciplina. Asimismo, no se computarán los días correspondientes a la licencia con goce de haber, a la hospitalización, a la licencia sin goce de haber, al subsidio cuando sean más de 20 días continuados salvo lo señalado sobre accidente de trabajo o enfermedad profesional, a la detención del trabajador, a la licencia por paternidad, al permiso por fallecimiento de familiares y al permiso para obtener título universitario.

En cuanto a las remuneraciones percibidas que se incorporan al cálculo de la utilidad legal, la legislación considera como tales al íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. No califican como beneficios remunerativos aquellos señalados en los artículos 19 y 20 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 650, Ley de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y, por ende, se encuentran excluidos de la base de cálculo de la participación legal en las utilidades.

Así, teniendo en cuenta lo señalado no ingresan al cálculo de las utilidades legales los ingresos que se detallan en el **cuadro 2.**

Resulta importante comentar que las remuneraciones abonadas durante el tiempo de licencia con goce de haberes compensable sí se incorporan al cálculo de la participación legal en las utilidades.

La participación que corresponde a cada trabajador se encuentra sujeto a un límite máximo legal equivalente a 18 remuneraciones mensuales vigentes al cierre del ejercicio. En caso exista un remanente, este deberá ser transferido por el empleador al Fondoempleo.

Resulta relevante advertir que si vencido el plazo para distribuir las utilidades la empresa no cumple con efectuar el pago, previo requerimiento escrito del trabajador, se generará el interés moratorio correspondiente.

El empleador debe entregar a su personal una liquidación de la participación legal en las utilidades que contenga la siguiente información: a) nombre o razón social del empleador, b) nombre completo del trabajador, c) renta anual de la empresa antes de impuestos, d) número de días laborados por el trabajador, e) remuneración del trabajador considerada para el cálculo, f) número total de días laborados por todos los trabajadores de la empresa con derecho a percibir utilidades, g) remuneración total pagada a todos los trabajadores de la empresa; y, h) monto del remanente generado por el trabajador, de ser el caso.

Adicionalmente, es posible que algunas empresas hayan otorgado adelantos de la participación en las utilidades al personal durante el 2023, importe que deberá ser descontado de la participación a pagarse.

La falta de pago de la participación en las utilidades es considerada una infracción grave en materia de relaciones laborales, la cual, de detectarse por la autoridad inspectiva laboral, puede dar lugar a la imposición de una multa de 134,518 soles si la falta afecta de 1,000 trabajadores a más.