

ASPECTOS LEGALES PARA EL CORRECTO CÁLCULO DEL BENEFI

Participación legal en las utilidades de los trabajadores

El reparto individual al personal se determina a partir de las remuneraciones perc durante el año y a los días efectivamente laborados, teniendo en cuenta que el be cio que se distribuye constituye un gasto deducible de la renta sobre la que se cal el IR siempre y cuando se pague antes de presentar la declaración jurada anual.



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 de Tercera Categoría (IR) del ejercicio 2022. 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 a partir de las remuneraciones percibidas durante el año y a los días efectivamente laborados.

Un primer tema por 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 esta 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 ha contemplado el siguiente modo: telecomunicaciones (10%), pesca (10%), industria (10%), minería (8%), comercio al por mayor, menor y restaurantes (8%), agrarias (5%), otras actividades (5%).

El porcentaje por aplicar dependerá de la actividad que realiza el empleador considerando la información detallada en la Clasificación Industrial Interna-



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.

cional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidades, salvo ley en contrario. Si la empresa realiza más de una actividad, se considerará a aquellas que le hayan generado mayores ingresos brutos en un determinado ejercicio.

Remuneraciones

En cuanto a las remuneraciones percibidas que se incorporan al cálculo de la utilidad legal, la legislación considera 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 del Decreto Legislativo N° 650, Ley de la Compensación por Tiempo de Servicios y, por ende, se encuentran excluidos de la base de cálculo de la participación legal en las utilidades.

A tono con lo señalado, no ingresan al cálculo de las utilidades legales los siguientes ingresos: las gratificaciones extraordinarias; la bonificación por cierre de pliego; la propia participación en las utilidades de la empresa, sea legal o voluntaria; las condiciones de trabajo; la canasta de navidad o similares; el valor del transporte supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado; la asignación o la bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada; la asignación o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza.

Tampoco 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; los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia, por ejemplo el azúcar que entregan las empresas azucareras; las prestaciones alimentarias otorgadas en la modalidad de suministro indirecto (vales de alimentos); las indemnizaciones por despido o vacaciones no gozadas; y, la compensación por tiempo de servicios (CTS).

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

DÍAS LABORADOS Y CÁLCULO

Respecto al cálculo de la utilidad, un punto importante es verificar los días considerados trabajados. A más días laborados en el año, mayor será el monto de la utilidad por recibir. Si bien los días 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 los siguientes días:

Días efectivamente laborados para todo efecto legal	Base legal
Licencias sindicales.	Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Artículo 32°.
Días de inasistencia debido al cierre de local por la comisión de infracciones tributarias.	Código Tributario. Decreto Supremo N° 139-99-EF. Artículo 183°.
Días no laborados por el trabajador debido a un despido, posteriormente declarado como nulo.	Decreto Supremo N° 001-96-TR. Artículo 54°.
Hora de lactancia materna.	Ley N° 27403. Artículo único.
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.	Decreto Supremo N° 001-96-TR. Artículo 23°.
Días de ausencia por incapacidad médica ocasionada por un accidente de trabajo o enfermedad profesional.	Decreto Legislativo 892. Artículo 5°.
Días de descanso por maternidad.	Ley N° 30792
Licencia para el ejercicio de las funciones de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los Supervisores.	Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Artículo 73°.
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.	Decreto Supremo N° 001-2017-TR

Entonces, no deberán incluirse en la fórmula para determinar la utilidad del trabajador los siguientes días:

Descripción	Computable
Faltas injustificadas	No
Permisos sin pago	No
Permiso por matrimonio	No
Días de vacaciones	No
Días de subsidio por maternidad	No
Días de descanso por enfermedad no ocupacional	No
Suspensiones por indisciplina	No
Licencia con goce de haber	No
Días de hospitalización	No
Licencia sin goce de haber	No
Días subsidio > 20 continuado (salvo lo señalado sobre accidente de trabajo o enfermedad profesional)	No
Detención del trabajador	No
Licencia por paternidad	No
Permiso por fallecimiento de familiares	No
Días de permiso para obtener título universitario	No

Límites

Cabe resaltar que la participación que corresponde a cada trabajador está sujeta a un límite máximo legal equivalente a 18 remuneraciones mensuales vigentes al cierre del ejercicio. En caso de que 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 2022, importe que deberá ser descontado de la participación que se pagará.

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 motivar la imposición de una multa de 129,294 soles si la falta afecta de 1,000 trabajadores a más.

En una inspección de la Sunafil sobre utilidades legales, los inspectores solicitarán la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta 2022 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 su cobro en el Poder Judicial, teniendo cuatro años para ello.