



SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

# PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES



## BASE LEGAL



### NORMATIVA NACIONAL

- Constitución Política del Perú de 1993, artículo 29.
- Decreto Legislativo N° 677, Regulan la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de Rentas de Tercera Categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada y normas modificatorias y derogatorias.
- Decreto Legislativo N° 892, Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.
- Decreto Supremo N° 009-98-TR, Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios.

## NOCIONES PRELIMINARES



### ***PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES***

*El Estado reconoce el derecho de los trabajadores **a participar en las utilidades** de la empresa y promueve otras formas de participación.*

*Art. 29 de la Constitución Política del Perú.*

## ¿QUÉ ES LA PARTICIPACIÓN EN UTILIDADES?

Es el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.



## ¿CON QUÉ OBJETIVO?

Identifica  
a los trabajadores  
con la empresa.



Aumenta la productividad con  
esfuerzo conjunto de  
trabajadores y empresarios.



## ¿QUIÉNES ESTÁN OBLIGADOS AL REPARTO?

**Todas las empresas del régimen privado que desarrollen actividades que generan rentas de tercera categoría y que cuenten con más de 20 trabajadores.**

Son rentas de tercera categoría, por ejemplo:

- Las derivadas del comercio, la industria o minería; de la explotación agropecuaria, forestal, pesquera o de otros recursos naturales; de la prestación de servicios comerciales, industriales o de índole similar, como transportes, comunicaciones, sanatorios, hoteles, depósitos, garajes, reparaciones, construcciones, bancos, financieras, seguros, fianzas y capitalización; y, en general, de cualquier otra actividad que constituya negocio habitual de compra o producción y venta, permuta o disposición de bienes.
- Las derivadas de la actividad de los agentes mediadores de comercio, rematadores y martilleros y de cualquier otra actividad similar.
- Las que obtengan los Notarios.
- Las rentas obtenidas por el ejercicio en asociación o en sociedad civil de cualquier profesión, arte, ciencia u oficio.
- Cualquier otra renta no incluida en las demás categorías.

## ¿QUIÉNES ESTÁN OBLIGADOS AL REPARTO?

### CRITERIOS PARA DETERMINAR EL NÚMERO DE TRABAJADORES

- Se sumará el número de trabajadores que hubieran laborado para la empresa en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre doce (12).
- 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.

MES	NÚMERO DE TRABAJADORES
ENERO	20
FEBRERO	21
MARZO	21
ABRIL	21
MAYO	21
JUNIO	21
JULIO	21
AGOSTO	21
SEPTIEMBRE	21
OCTUBRE	21
NOVIEMBRE	21
DICIEMBRE	21
<b>TOTAL</b>	<b>251</b>
	<b>20.91666667</b>
	<b>21</b>

MES	NÚMERO DE TRABAJADORES
ENERO	20
FEBRERO	20
MARZO	20
ABRIL	20
MAYO	20
JUNIO	20
JULIO	20
AGOSTO	20
SEPTIEMBRE	20
OCTUBRE	20
NOVIEMBRE	22
DICIEMBRE	22
<b>TOTAL</b>	<b>244</b>
	<b>20.33333333</b>
	<b>20</b>

# ¿QUIÉNES ESTÁN OBLIGADOS AL REPARTO?

## CRITERIOS PARA DETERMINAR EL NÚMERO DE TRABAJADORES

- Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados por la empresa, se tomará en consideración el número mayor.

La empresa “ABC” durante los meses de enero a octubre tuvo 20 trabajadores, en el mes de noviembre la primera quincena tuvo 20 trabajadores finalizando el mes con 19 trabajadores puesto que uno renunció, finalmente en el mes de diciembre tuvo 19 trabajadores. ¿Qué número de trabajadores considerará en el mes de noviembre para determinar si excede o no de 20 trabajadores?

NOVIEMBRE	
20	19



**SE TOMA EL NÚMERO MAYOR**

MES	NÚMERO DE TRABAJADORES
ENERO	20
FEBRERO	20
MARZO	20
ABRIL	20
MAYO	20
JUNIO	20
JULIO	20
AGOSTO	20
SEPTIEMBRE	20
OCTUBRE	20
<b>NOVIEMBRE</b>	<b>20</b>
DICIEMBRE	19
<b>TOTAL</b>	<b>239</b>
	<b>19.91666667</b>
	<b>20</b>

## ¿QUIÉNES ESTÁN EXCLUÍDOS?



- Las Cooperativas.
- Las empresas autogestionarias.
- Las sociedades civiles.
- Las empresas que no excedan de veinte (20) trabajadores.

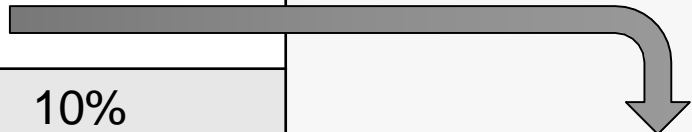
### **¡NO CORRESPONDE!**

- Los locadores de servicios.
- Jóvenes en formación bajo cualquier modalidad de convenio.
- Trabajadores de microempresa (debidamente acreditada en el REMYPE).

## PORCENTAJE DE DISTRIBUCIÓN

Los trabajadores participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos.

ACTIVIDAD	PORCENTAJE
Empresas Pesqueras	10%
Empresas Agrarias	10%
Empresas de Telecomunicaciones	10%
Empresas Industriales	10%
Empresas Mineras	8%
Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes	8%
Empresas que realizan otras actividades	5%



PERÍODO	PORCENTAJE
Entre el 2021 al 2023	5%
Entre el 2024 al 2026	7.5%
A partir del 2027	10%

Para determinar la actividad que realizan las empresas obligadas a distribuir utilidades, se tomará en cuenta la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) de las 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 ésta a la que generó mayores ingresos brutos en el respectivo ejercicio.

## PROCEDIMIENTO PARA LA DISTRIBUCIÓN

Conforme el porcentaje de acuerdo a la actividad empresarial, la determinación del monto a distribuir se realiza en función de 2 criterios.

**50% EN FUNCIÓN DE LOS DÍAS  
LABORADOS POR CADA  
TRABAJADOR**

**50% EN PROPORCIÓN DE LAS  
REMUNERACIONES DE CADA  
TRABAJADOR**

## DISTRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DE LOS DÍAS LABORADOS

Se dividirá el 50% entre la suma total de los días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador.

$$\begin{array}{ccccccc} \text{CADA TRABAJADOR} & & & & & & \\ \text{PERCIBIRÁ:} & = & \frac{50\%}{\text{SUMA DE TODOS LOS DÍAS}} & \times & \text{NÚMERO DE DÍAS} & = & \text{MONTO POR DÍAS} \\ & & \text{EFFECTIVAMENTE LABORADOS POR} & & \text{LABORADOS POR EL} & & \text{LABORADOS} \\ & & \text{TODOS LOS TRABAJADORES} & & \text{TRABAJADOR} & & \end{array}$$

## DISTRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DE LOS DÍAS LABORADOS

### DÍAS COMPUTABLES



Se entenderá por días laborados:

- Aquéllos en los cuales el trabajador cumpla efectivamente la jornada ordinaria de la empresa.
- Los días de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora.
- Las ausencias que deben ser consideradas como asistencias para todo efecto, por mandato legal expreso.
- Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participarán en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada.

## DISTRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DE LOS DÍAS LABORADOS

### DÍAS COMPUTABLES

DÍAS CONSIDERADOS LABORADOS POR MANDATO LEGAL EXPRESO	BASE NORMATIVA
Descanso médico por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, pero no por enfermedad común	Art. 5 del D.Leg. 892
Licencias sindicales	Art.32 del D.S N° 010-2003-TR
Licencias de los miembros del CSST y los supervisores	Art. 73 del D.S N°005-2012-TR
Los días no laborados por cierre del centro de trabajo ante la comisión de infracciones tributarias	Art. 183 del Código Tributario
Días no laborados por un despido nulo	Art. 54 del D.S N° 001-96-TR
Horas de lactancia materna	Ley 27403
Días no laborados por suspensión de labores de la empresa (por caso fortuito o fuerza mayor), que no hayan sido comprobados por Autoridad Administrativa de Trabajo. Se incluyen las remuneraciones devengadas en suspensión perfecta no autorizada por la AAT.	Art. 23 del D.S N° 001-96-TR

## DISTRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DE LOS DÍAS LABORADOS



### ¡PARA TENER EN CUENTA!

- Tratándose de trabajadores que laboran a tiempo parcial, se sumará el número de horas laboradas de acuerdo a su jornada, hasta completar la jornada ordinaria de la empresa.
- En el caso del personal no sujeto al cumplimiento de un horario o a control de ingreso y salida, no será de aplicación el artículo anterior, debiendo considerarse como días efectivos de trabajo, todos los laborables en la empresa, salvo prueba en contrario.

## DISTRIBUCIÓN EN PROPORCIÓN A LAS REMUNERACIONES

Se dividirá el 50% restante entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.

$$\text{CADA TRABAJADOR PERCIBIRÁ:} = \frac{50\%}{\text{SUMA TOTAL DE LAS REMUNERACIONES DE TODOS LOS TRABAJADORES EN EL EJERCICIO}} \times \text{TOTAL DE REMUNERACIONES QUE CORRESPONDA A CADA TRABAJADOR EN EL EJERCICIO} = \text{MONTO POR REMUNERACIONES}$$

## DISTRIBUCIÓN EN PROPORCIÓN A LAS REMUNERACIONES

### SE CONSIDERA REMUNERACIÓN



- El íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.
- Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

## DISTRIBUCIÓN EN PROPORCIÓN A LAS REMUNERACIONES

### INGRESOS DE CARÁCTER NO REMUNERATIVO

**Las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que sean entregados por el empleador ocasionalmente y a título de liberalidad**

**El costo o valor de las condiciones de trabajo**

**El valor del transporte supeditado a la asistencia al centro de trabajo**

**La asignación o bonificación por educación**

**La entrega de bienes de la propia producción de la empresa**

**Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa**

**La canasta de Navidad o similares**

**La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo y las prestaciones alimentarias de suministro indirecto**

**Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza.**

## LÍMITES EN LA PARTICIPACIÓN



El monto máximo que puede percibir un trabajador es el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.

## PLAZO PARA EL PAGO



La participación que corresponde a los trabajadores será distribuida dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales, para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.



La SUNAT es quién aprueba las normas que disponen el plazo para la Declaración Jurada Anual de Impuesto a la Renta.

ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC Y OTROS	FECHA DE VENCIMIENTO
0	24 de marzo de 2023
1	27 de marzo de 2023
2	28 de marzo de 2023
3	29 de marzo de 2023
4	30 de marzo de 2023
5	31 de marzo de 2023
6	3 de abril de 2023
7	4 de abril de 2023
8	5 de abril de 2023
9	10 de abril de 2023
Buenos Contribuyentes y sujetos no obligados a inscribirse en el RUC	11 de abril de 2023

## HOJA DE LIQUIDACIÓN

Al momento del pago de la participación en las utilidades, las empresas entregarán a los trabajadores y ex trabajadores con derecho a este beneficio, una liquidación que precise la forma en que ha sido calculado.



- Nombre o razón social del empleador.
- Nombre completo del trabajador.
- Renta anual de la empresa antes de impuestos.
- Número de días laborados por el trabajador.
- Remuneración del trabajador considerada para el cálculo.
- Número total de días laborados por todos los trabajadores de la empresa con derecho a percibir utilidades.
- Remuneración total pagada a todos los trabajadores de la empresa.
- Monto del remanente generado por el trabajador, de ser el caso.

## PAGO EXTEMPORÁNEO

Vencido el plazo y **previo requerimiento de pago por escrito**, la participación en las utilidades que no se haya entregado, genera el interés moratorio correspondiente.

### TRABAJADORES CESADOS ANTES DE LA FECHA DE REPARTO

- Tienen derecho a cobrar el monto que les corresponda en el plazo de 4 años, a partir del momento en que debió efectuarse la distribución.
- En este caso, no es de aplicación el interés señalado.

### SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

- El requerimiento se hará vencidos los treinta (30) días de haberse reiniciado las labores sin que se hubiese efectuado el pago de las utilidades.

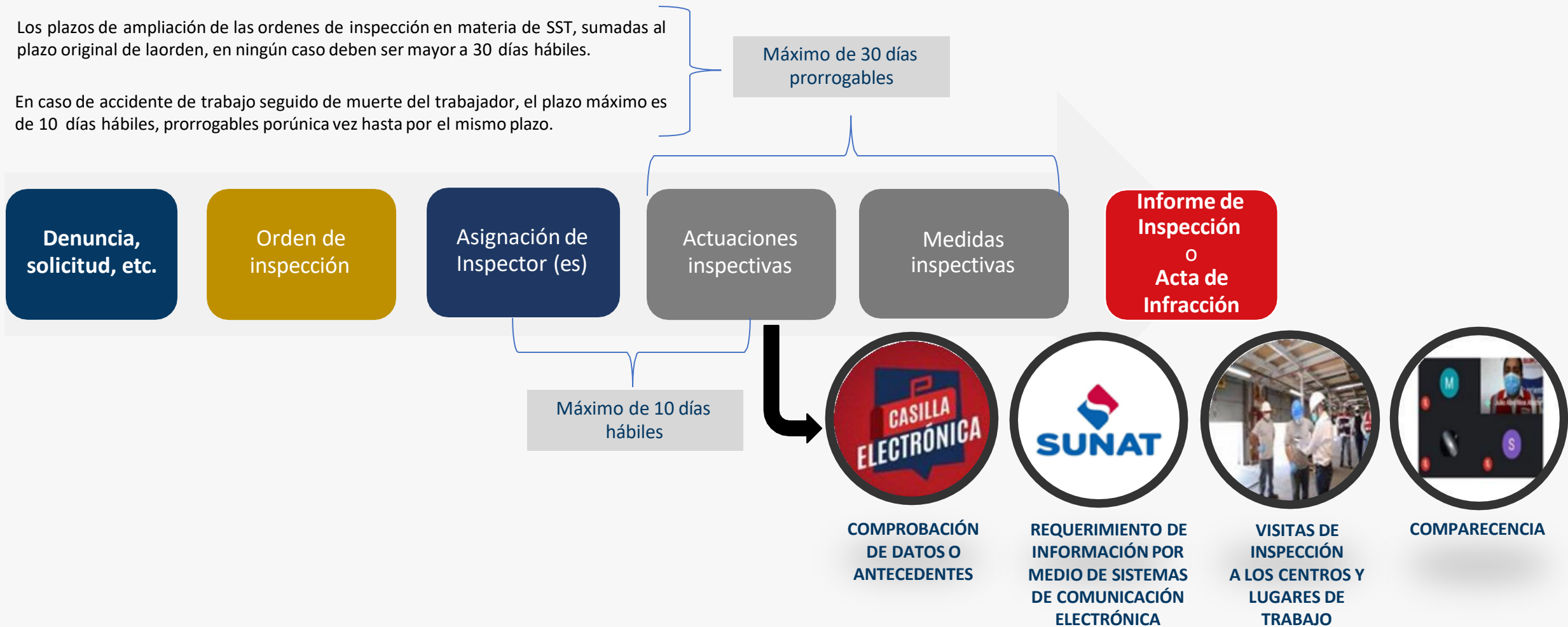


# PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

# PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

Los plazos de ampliación de las ordenes de inspección en materia de SST, sumadas al plazo original de la orden, en ningún caso deben ser mayor a 30 días hábiles.

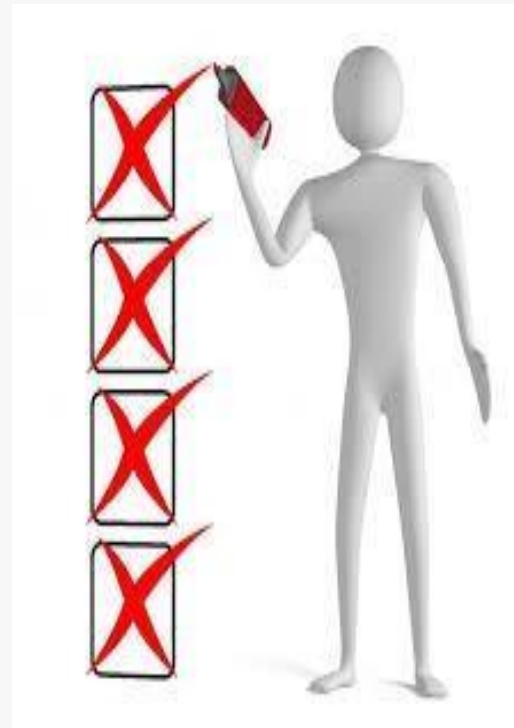
En caso de accidente de trabajo seguido de muerte del trabajador, el plazo máximo es de 10 días hábiles, prorrogables por única vez hasta por el mismo plazo.



## FIN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS



En caso de no advertirse infracciones o de haberse subsanado las mismas se emite el **INFORME** correspondiente y se archiva.



En caso de no subsanarse las infracciones detectadas o estas tengan el carácter de insubsanable se emite el **ACTA DE INFRACCIÓN**, en mérito a la cual se dará inicio de oficio al procedimiento sancionador.



# ASPECTOS SANCIONADORES

## INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

### D.S.N°019-2006-TR y modificatorias

<p><b>INFRACCIONES LEVES</b></p>	<p><b>Artículo 23</b></p> <p>23.2 No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, (...) <b>hojas de liquidación de la participación en las utilidades</b> u otros beneficios sociales (...).</p>
<p><b>INFRACCIONES GRAVES</b></p>	<p><b>Artículo 24</b></p> <p>24.4 <b>No pagar u otorgar íntegra y oportunamente</b> las remuneraciones y los <b>beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto</b>, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.</p>

## ESCALA DE MULTAS EXPRESADA EN SOLES

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	222.75	247.50	346.50	396.00	445.50	544.50	693.00	792.00	891.00	1,138.50
Grave	544.50	693.00	792.00	891.00	990.00	1,237.50	1,435.50	1,683.00	1,881.00	2,227.50
Muy grave	1,138.50	1,237.50	1,435.50	1,584.00	1,782.00	2,029.50	2,326.50	2,673.00	3,019.50	3,366.00
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	445.50	693.00	891.00	1,138.50	1,584.00	2,227.50	3,019.50	4,108.50	4,999.50	11,137.50
Grave	2,227.50	2,920.50	3,811.50	4,801.50	6,237.00	8,019.00	10,345.50	12,028.50	13,909.50	22,275.00
Muy grave	3,811.50	4,900.50	6,336.00	8,118.00	10,593.00	13,612.50	17,622.00	21,384.00	24,502.50	37,867.50
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1 000 y más
Leve	1,287.00	4,405.50	6,237.00	11,533.50	15,345.00	18,463.50	26,235.00	37,669.50	53,806.50	76,824.00
Grave	7,771.50	19,404.00	25,839.00	32,323.50	38,758.50	51,727.50	64,647.00	90,486.00	103,405.50	129,294.00
Muy grave	13,018.50	25,987.50	39,006.00	57,222.00	70,191.00	91,030.50	117,018.00	156,024.00	208,048.50	260,023.50

# RECUERDA

Ingresa a la Casilla electrónica SUNAFIL



Actuatiza tus datos



Realiza la activación de tu Casilla electrónica  
Ingresa a <https://www.eob.pe/sunafil>  
Opción casilla electrónica.



Registrate



Registrate para obtener tu usuario y contraseña  
Ingresa a <https://www.gob.pe/sunafil>  
Opción casilla electrónica.

**¡TEN PRESENTE!**

La notificación a través de la casilla electrónica surte todos los efectos legales, como si fuera notificada en tu domicilio real y/o procesal.

**¡RECUERDA!**

Mantén actualizado tu correo electrónico, así podrás informarte oportunamente de las alertas de notificación, que SUNAFIL realice en tu casilla electrónica.

# ¡CON ESTE APLICATIVO PODRÁS CORROBORAR SI TU EMPLEADOR TE HA REGISTRADO EN LA PLANILLA!

El empleador debe dar el alta en el T-Registro de la Planilla electrónica **dentro del día** en que el trabajador inicia la prestación de sus servicios.

1. Ingresar a la página web:

[www.ob.pe/sunafil](http://www.ob.pe/sunafil)

Opción: *Verifica si estás en planilla*

2. Ingresar en el botón verde:

*Verifica si estás en planilla.*

3. Opción:

Ingresar



**¡EN TODO EL PROCESO SE RESERVA DE TU IDENTIDAD SE ENCUENTRA GARANTIZADA!**



# ¡MUCHAS GRACIAS!

 /SunafilPeru

 @SunafilPeru

 Canal Sunafil

 Sunafil

 @Sunafilperu

Av. Salaverry 655 - 4.º piso.  
Jesús María, Lima - Perú.  
Call Center: 0-800-1-6872

Central telefónica: 390-2800 (opción 1)



¿Tienes consultas o dudas  
sobre tus **derechos laborales?**

Bienvenido a nuestro nuevo sistema de  
atención de consultas laborales:

**SUNAFIL**  
**RESPONDE**