

**UNIVERSIDAD DE LIMA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN**



**Participación en las utilidades**

Ensayo para la asignatura Relaciones Laborales

Kato Matzumura, Ariana

20191045

Profesor de la asignatura: Otiniano Carbonell, Martin Carlos<sup>1</sup>

2021

---

<sup>1</sup> Docente de la Universidad de Lima: Motinian@ulima.edu.pe

La participación de utilidades es un derecho de los trabajadores precisado en el artículo 29 de la Constitución Política Peruana. La utilidad se conoce como el porcentaje de la ganancia neta que ha obtenido la empresa a efecto de su gestión empresarial (Lengua, 2021). Su pago implica cumplir una serie de reglas, y sólo tienen acceso los colaboradores de empresas del sector privado que generan rentas de tercera categoría, y en planilla tienen más de 20 trabajadores en promedio anual (Puntriano, 2018). A partir de lo presentado, se discutirá la modalidad de distribución de las utilidades a cada trabajador, así como los días que entran para su cálculo. Asimismo, se discernirá sobre las materias de carácter controversial y legal que se hallan dentro de esta.

Si la empresa debe repartir utilidades, esta tendrá que determinar su porcentaje de distribución acorde a su actividad empresarial. Se tomará en cuenta el porcentaje fijado por el CIU de las Naciones Unidas.<sup>2</sup> Si esta desarrolla más de una actividad, se estimará aquella que genere mayores ingresos.

La distribución de la utilidad individual al trabajador se define a partir de las remuneraciones recibidas durante el año y los días efectivamente trabajados (Putriano, 2018).

El primer 50% se obtiene dividiendo entre 50% el monto de las utilidades que se obtengan, entre la sumatorio total de días efectivos<sup>3</sup> de trabajo, el resultado se debe multiplicar por el número de días trabajados por cada colaborador en el ejercicio (Zavala, 2018). Los días laborados son los que el colaborador cumple efectivamente la jornada ordinaria de la compañía, y las ausencias consideradas por mandato legal expreso. A diferencia de la CTS y las vacaciones, las faltas justificadas no entran en el récord, lo mismo sucede con la asignación familiar. La forma en que se toman en cuenta los días efectivos son bastante aproximados a los días netos, lo cual hace que este primer cálculo en la repartición sea más justo.

El resto del 50% se halla con el 50% restante de las utilidades entre el total de las remuneraciones recibidas por los trabajadores. Ello se multiplicará por el total de las remuneraciones logradas en el ejercicio, no incluyendo la CTS. Este cálculo es el que genera más diferenciación dentro de los montos que reciben los distintos trabajadores, ello se debe a que en el Perú existe una alta dispersión remunerativa. Según Mercer (2020) “la diferencia de los salarios base en las compañías peruanas puede

---

<sup>2</sup> Los porcentajes fijados son 10% pesca; 10% telecomunicaciones; 10% industriales; 8% mineras; 8% comercio al por mayor, menor y restaurantes; 5% otras actividades (MTPE, 2011).

<sup>3</sup> Acorde al Decreto Supremo N° 009-98-TR, la norma establece como días efectivos: licencias sindicales, días de inasistencia debido al cierre del local por la comisión de infracciones tributarias, días no laborados por el trabajador debido a un despido, posteriormente declarado como nulo, hora de lactancia, días de descanso por maternidad, 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 personal (MTPE, 2011).

llegar a los 30 sueldos.” Finalmente el total de participación en las utilidades es la suma de los dos conceptos calculados (Zavala, 2018).

Las utilidades deben ser abonadas al trabajador 30 días después del vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta (Ríos, 2018).<sup>4</sup> El colaborador tiene derecho a ello, pese haber cesado previo a la repartición. Cabe recalcar que no entran como beneficios remunerativos los señalados en los artículos 19 y 20<sup>5</sup> (Putriano, 2018).

El monto de repartición tiene un tope legal equivalente a 18 remuneraciones mensuales al cierre del ejercicio; en caso exista un residuo, deberá transferirse a FONDOEMPLEO (MTPE, 2011). Esto ha sido motivo de discusión legal, según Juárez (2019), secretario general del Sindicato de trabajadores de Antamina denunció que los fondos “estarían siendo manejados con fines políticos y tergiversando sus funciones”. De los S/900,000,000 que ha recibido el FONDOEMPLEO, no se realizaron proyectos de trascendencia, pero sí gastos millonarios en consultorías, sueldos y alquileres, lo que ha dado indicios de corrupción (La República, 2019). La Contraloría no interviene frente a ello a pesar de que está presidida por un funcionario del MTPE.

Un caso reciente en el 2020 fue que la FNTMMSP<sup>6</sup> mandó cartas al gobierno, proponiendo que el dinero de FONDOEMPLEO se utilice para enfrentar la pandemia, sin embargo no hubo respuesta alguna. En 2008 el gobierno regional de Áncash manifestó su rechazo a la eliminación del tope en las utilidades de las mineras a través de costosos avisos locales, este es uno de varios casos (ANDINA, 2008). Ello está constitucionalmente prohibido, pero algunos gobiernos regionales pretenden participar de las utilidades de los trabajadores.

En conclusión, a pesar que el derecho de participación de los colaboradores en la distribución de utilidades tiene por propósito buscar la identificación, productividad y motivación en las empresas. Lastimosamente el designio de esta se desnaturaliza como es en la materia del tope legal<sup>7</sup>. Existen presiones por parte de los gobiernos regionales por mantenerlo ya que actúa como un impuesto a las utilidades de los colaboradores. Asimismo, estas le dan una mala gestión, y en vez de utilizarlo para ayudar a los colaboradores a enfrentar la pandemia, estos últimos son dejados en el aire a pesar de que

---

<sup>4</sup> La remuneración considerada al íntegro de lo que recibe el colaborador puede ser en dinero o especie, siempre que sea de su libre disposición (Putriano, 2018).

<sup>5</sup> Decreto Supremo N° 001-97-TR

<sup>6</sup> Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú

<sup>7</sup> Cuando del monto de participación de utilidad que reciba el colaborador supere las 18 remuneraciones vigente al cierre del ejercicio, este será destinado al denominado FONDOEMPLEO (MTPE, 2011)

proviene de sus esfuerzos. El Perú es el país con mayor brecha salarial entre puestos ejecutivos y operativos de la región (Melgarejo, 2020). Por consiguiente, la forma del cálculo de la repartición del último 50%, es afectada por la dispersión salarial y hace que existan grandes variaciones en el reparto de las utilidades. Se observa que los trabajadores con menores sueldos son los más afectados al tomarse en cuenta el tope y la forma del cálculo. Es así que, al eliminarse el tope en la repartición de utilidades a los trabajadores y la disminución de la brecha salarial, permitirá un ambiente laboral más equitativo que incentive la productividad empresarial.

## BIBLIOGRAFÍA

- ANDINA. (2008, 21 mayo). Es ilegal que gobiernos regionales pretendan participar en utilidades de trabajadores, afirma ministro Pasco. Agencia Peruana de Noticias Andina. Recuperado 4 de noviembre de 2021, de <https://andina.pe/agencia/noticia-es-ilegal-gobiernos-regionales-pretendan-participar-utilidades-trabajadores-afirma-ministro-pasco-176038.aspx>
- FNTMMSP. (2020, 23 octubre). Federación Minera del Perú | FONDO EMPLEO y ONP: ¿un “robo descarado” del salario obrero? Recuperado 4 de noviembre de 2021, de <http://fntmmsp.org.pe/institucionales/fondo-empleo-y-onp-un-robo-descarado-del-salario-obrero/>
- La República. (2019, 22 mayo). Denuncian a Fondoempleo por irregularidades en uso de dinero destinado a capacitar trabajadores. La República Perú. Recuperado 4 de noviembre de 2021, de <https://larepublica.pe/politica/205515-denuncian-a-fondoempleo-por-irregularidades-en-uso-de-dinero-destinado-a-capacitar-trabajadores/>
- Lengua, C. (2021, 11 marzo). Utilidades: seis interrogantes resueltas sobre el pago a los trabajadores. El Comercio Perú. Recuperado 3 de noviembre de 2021, de <https://elcomercio.pe/economia/personal/utilidades-seis-interrogantes-resueltas-sobre-el-pago-a-los-trabajadores-ncze-noticia/?ref=ecr>
- Melgarejo, V. (2020, 15 octubre). Perú es el país con mayor brecha salarial entre puestos ejecutivos y operativos de la región. Gestión. Recuperado 2021, de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/peru-es-el-pais-con-mayor-brecha-salarial-entre-puestos-ejecutivos-y-operativos-de-la-region-noticia/?ref=gesr>
- MTPE. (2011). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. EL REPARTO DE LAS UTILIDADES Y SUS PRINCIPALES IMPLICANCIAS. Recuperado 2021, de [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin\\_4\\_1.html](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_4_1.html)
- Puntriano, C. (2018, 20 febrero). Participación en las utilidades. ESAN. Recuperado 3 de noviembre de 2021, de [https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/03/06/cesar\\_puntriano\\_el\\_peruano\\_utilidades.1.pdf](https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/03/06/cesar_puntriano_el_peruano_utilidades.1.pdf)

Ríos, M. (2018, 14 marzo). Utilidades: ¿Cuáles son las variables para calcular el monto a pagar? Gestión. <https://gestion.pe/tu-dinero/finanzas-personales/utilidades-son-variables-calcularmonto-pagar-227725-noticia/?ref=gesr>

Zavala, V. (2018, 2 marzo). PAUTAS PARA EL REPARTO DE UTILIDADES DEL AÑO 2017. CCL. Recuperado 3 de noviembre de 2021, de [https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r821\\_3/informe%20legal.pdf](https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r821_3/informe%20legal.pdf)