



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

INFORME N° 036-2019-MTPE/2/14.1

PARA : JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo

DE : VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo

REFERENCIA : Oficio N° 047-2018-DA (H.R. E-164547-2018)

FECHA : 22 de marzo de 2019



I. ASUNTO

Opinión técnica sobre el tope máximo a la participación en las utilidades.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- 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.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL).

III. ANTECEDENTES

Mediante el documento de la referencia, ELECTROPERÚ S.A. nos consulta sobre cómo calcular el tope máximo establecido normativamente a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo. Ello implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera resuelve casos concretos, ya que ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"*

En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre los aspectos consultados en el marco de nuestras competencias.

IV. ANÁLISIS

1. El artículo 2 del Decreto Legislativo N° 892 señala que "la participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio".

Cabe indicar que existe una conexión clara entre este tope y la generación de los remanentes de utilidades. En efecto, la superación del tope significa la generación de remanentes. De esta manera, si la participación en las utilidades, por cada trabajador, excede el tope de 18 remuneraciones mensuales, el exceso correspondiente tiene la condición de remanente y es destinado a FONDOEMPLEO, así como a los Gobiernos Regionales bajo ciertas condiciones.¹

2. Al respecto, ELECTROPERÚ S.A. consulta qué debe entenderse por "remuneración mensual", a propósito del tope de 18 remuneraciones mensuales.

Como existe una conexión clara entre dicho tope y la generación de remanentes, debe tenerse presente el artículo 7 del Decreto Supremo N° 009-98-TR, el cual establece que "la remuneración que servirá de base para determinar la existencia del remanente, a que se contrae el artículo 3 de la Ley, será el promedio mensual de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el ejercicio anual correspondiente".

De esta manera, el tope de 18 remuneraciones mensuales debe entenderse como el promedio mensual de las remuneraciones percibidas por el trabajador (en el ejercicio anual correspondiente) multiplicado por 18.²

3. En el mismo sentido, autorizada doctrina señala que "el monto máximo que puede recibir un trabajador por concepto de participación en las utilidades de la empresa durante un ejercicio, es el equivalente a 18 remuneraciones mensuales según el promedio mensual de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el ejercicio anual correspondiente".³

¹ Véase artículo 8 del Decreto Supremo N° 009-98-TR.

² Esta regla establecida por el reglamento guarda sentido con la forma de cálculo de la participación en las utilidades, la cual considera, entre otros puntos, a las remuneraciones percibidas durante todo el año por el trabajador.

³ Toyama Miyagusuku, Jorge. Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Lima: Gaceta Jurídica, 2008, p. 334.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"*

4. Desde luego, para calcular el referido promedio mensual de remuneraciones se toma en cuenta el concepto de remuneración previsto por el artículo 6 del TUO de la LPCL, excluyéndose los conceptos previstos en el artículo 7 de la referida norma⁴.

En tal sentido, y a propósito de lo consultado por ELECTROPERÚ S.A., las gratificaciones legales de julio y diciembre forman parte de las remuneraciones percibidas en el ejercicio y, por tanto, son consideradas para efectos de obtener el promedio mensual a que se refiere el artículo 7 del Decreto Supremo N° 009-98-TR.

V. CONCLUSIONES

Las 18 remuneraciones mensuales, como tope a la participación de cada trabajador en las utilidades de la empresa, deben calcularse según el promedio mensual de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el ejercicio anual correspondiente.

Atentamente,

RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo

⁴ TUO de la LPCL. Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal 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. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

TUO de la LPCL. Artículo 7.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.