

GUÍA COMPLETA

CÁLCULO Y PAGO DE UTILIDADES 2026

Decreto Legislativo N.º 892 | DS N.º 009-98-TR

Todos los casos, fórmulas, ejemplos resueltos y obligaciones del
empleador

Estudio Contable Canchihuaman

canchihuaman.com | Junín, Perú | Febrero 2026



Base Legal
D.Leg. 892 + DS 009-98-TR



Vigencia
Ejercicio Fiscal 2025



Pago
Marzo — Mayo 2026

Contenido de esta Guía

- I. Marco Legal y Definiciones · *pág. 3*
- II. ¿Qué empresas están obligadas a pagar? · *pág. 4*
- III. ¿Quiénes tienen derecho a cobrar? · *pág. 5*
- IV. Porcentajes por sector económico · *pág. 6*
- V. Base de cálculo: la renta neta imponible · *pág. 7*
- VI. Días efectivamente laborados (computables y no computables) · *pág. 8*
- VII. Remuneraciones computables y no computables · *pág. 10*
- VIII. La fórmula completa de cálculo — paso a paso · *pág. 12*
- IX. El tope de las 18 remuneraciones y FONDOEMPLEO · *pág. 13*
- X. Casos especiales y situaciones complejas · *pág. 14*
- XI. El proceso de pago: plazos, liquidación y obligaciones · *pág. 20*
- XII. Tratamiento tributario (Renta de 5.^a categoría) · *pág. 22*
- XIII. Declaración en PLAME · *pág. 23*
- XIV. Sanciones SUNAFIL por incumplimiento · *pág. 24*
- XV. Preguntas frecuentes · *pág. 25*
- XVI. Checklist del empleador · *pág. 27*

I. Marco Legal y Definiciones

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas privadas es un derecho constitucional reconocido en el artículo 29 de la Constitución Política del Perú de 1993. Su regulación específica se desarrolla en el siguiente marco normativo:

Norma	Contenido
Constitución Política, Art. 29	Reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa.
Decreto Legislativo N.º 892	Ley principal. Regula el derecho de participación en utilidades de empresas con renta de tercera categoría.
DS N.º 009-98-TR	Reglamento del D.Leg. 892. Define días laborados, remuneraciones computables, tope y proceso de pago.
DS N.º 003-2006-TR	Precisa que la base de cálculo es la renta imponible después de compensar pérdidas, sin incluir la propia participación.
Ley N.º 27564 y 28464	Modificadorias del D.Leg. 892.
TUO D.Leg. N.º 728 (DS 003-97-TR)	Define el concepto de remuneración computable para el Tramo B del cálculo.
Arts. 19 y 20 TUO D.Leg. N.º 650	Enumeran los conceptos NO computables como remuneración para el cálculo de utilidades.
UIT 2025	S/ 5,150 — referencia para el cálculo de multas SUNAFIL.

 **Definición oficial:** Las utilidades son la participación proporcional que corresponde a cada trabajador sobre la renta neta imponible obtenida por la empresa en el ejercicio fiscal, distribuida conforme a los criterios establecidos por el D.Leg. N.º 892.

II. ¿Qué empresas están obligadas a pagar utilidades?

Están obligadas a distribuir utilidades las empresas del sector privado que cumplan los tres requisitos copulativos siguientes:

- **Requisito 1** — Generar rentas de tercera categoría (actividad empresarial) según la Ley del Impuesto a la Renta.
- **Requisito 2** — Haber contado con más de 20 trabajadores en el ejercicio fiscal 2025 (ver regla de cómputo abajo).
- **Requisito 3** — Haber obtenido renta neta imponible (utilidades) en dicho ejercicio.

Regla de cómputo del número de trabajadores

No basta contar los trabajadores al cierre del año. La ley establece una fórmula específica:

$$\text{Promedio anual} = \Sigma (\text{máximo de trabajadores de cada mes}) \div 12$$

Si el resultado tiene fracción decimal igual o mayor a 0.5, se redondea a la unidad superior. Si en un mes la empresa varió su número de trabajadores, se toma el número mayor de ese mes.



Ejemplo de cómputo: Una empresa tuvo: ene=18, feb=19, mar=22, abr=25, may=23, jun=21, jul=19, ago=18, sep=20, oct=22, nov=21, dic=19 trabajadores. Suma = 247. Promedio = $247 \div 12 = 20.58$ → redondea a 21. La empresa **SÍ** está obligada a pagar utilidades.

Empresas EXCLUIDAS — No pagan utilidades

Empresa excluida	Fundamento
Microempresas con 20 o menos trabajadores	Art. 2 D.Leg. 892
Cooperativas y empresas autogestionarias	Art. 2 D.Leg. 892
Sociedades civiles (ejercicio profesional)	Art. 2 D.Leg. 892
Empresas en zona franca de Ilo	Norma especial
Empresas con pérdidas en el ejercicio 2025	Art. 4 DS 003-2006-TR
Sector público (salvo empresas del Estado con régimen privado)	Art. 1 D.Leg. 892

 **Empresa usuaria de tercerización/outsourcing:** La empresa usuaria (principal) NO está obligada a pagar utilidades al personal destacado por la empresa de servicios. Ese personal cobra utilidades de su empleador directo: la empresa de tercerización, siempre que ésta tenga más de 20 trabajadores y haya tenido utilidades.

III. ¿Quiénes tienen derecho a cobrar utilidades?

Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan tenido vínculo laboral vigente con la empresa durante el ejercicio fiscal 2025, bajo cualquiera de las siguientes modalidades:

- **Contrato a plazo indeterminado** (relación laboral permanente).
- **Contratos sujetos a modalidad** (plazo fijo, por obra, por servicio específico, etc.).
- **Contratos a tiempo parcial** (menos de 4 horas diarias) — en forma proporcional a la jornada.
- **Trabajadores cesados** antes de la fecha de distribución — conservan el derecho por el período laborado.
- **Trabajadores de dirección y confianza** — participan en iguales condiciones que el resto.
- **Trabajadores con accidente laboral o enfermedad ocupacional** que hayan generado descanso médico debidamente acreditado bajo normas de SST.

✓ **Regla de un solo día:** Basta que el trabajador haya laborado efectivamente un día durante el año fiscal 2025 para tener derecho proporcional a las utilidades. No existe mínimo de tiempo de servicio.

Quiénes NO tienen derecho

- **Locadores de servicios** (recibos por honorarios — no son trabajadores en planilla).
- **Trabajadores del sector público** (salvo empresas del Estado bajo régimen laboral privado).
- **Socios de la empresa** (su participación es la de accionistas, no de trabajadores).
- **Personal de empresa de tercerización** destinado en empresa usuaria — sus utilidades las paga la propia empresa de servicios.

 **Caso especial — Construcción Civil:** Los trabajadores del régimen de construcción civil NO reciben utilidades anuales como el resto del sector privado. Sus utilidades están integradas en su jornal diario y se pagan de forma semanal durante todo el año, conforme a su régimen especial (Decreto Supremo y convenios colectivos CAPECO).

Plazo de prescripción: El ex trabajador tiene 4 años para reclamar sus utilidades impagas, contados desde que se hizo exigible el pago (Ley N.º 27321).

IV. Porcentajes de distribución por sector económico

El porcentaje que la empresa debe destinar a sus trabajadores depende exclusivamente de su actividad económica principal, según el artículo 2 del D.Leg. N.º 892:

Sector económico	Porcentaje	Ejemplos de empresas
Pesquería	10%	Empresas pesqueras extractivas y procesadoras
Telecomunicaciones	10%	Operadoras de telefonía e internet
Industria	10%	Manufactura, agroindustria, procesamiento mineral
Minería (extracción)	8%	Mineras extractivas (oro, plata, zinc, cobre)
Comercio	8%	Empresas de compraventa, distribuidoras
Restaurantes	8%	Restaurantes, hoteles, cadenas de alimentos
Otras actividades (servicios)	5%	Consultoría, educación privada, salud, servicios generales
Sector agrario (2024-2026)	7.5%	Empresas agrícolas y ganaderas — tasa transitoria

 **Criterio de sector mixto:** Si una empresa desarrolla actividades de dos o más sectores, el porcentaje aplicable es el del sector que generó el mayor ingreso en el ejercicio fiscal. Si no puede determinarse, se aplica el porcentaje del sector con mayor número de trabajadores.

Nota sobre el sector agrario

Por mandato de la Ley N.º 31110 (Ley del Trabajador Agrario), el porcentaje de utilidades del sector agrario tiene una escala progresiva: fue de 5% hasta 2023; de 7.5% entre 2024 y 2026; y será de 10% a partir de 2027. Las empresas agrarias deben aplicar el 7.5% en el ejercicio fiscal 2025.

V. Base de cálculo: la renta neta imponible

La base sobre la que se aplica el porcentaje del sector NO es la utilidad contable ni la utilidad antes de impuestos según libros. Es la renta neta imponible determinada conforme a las normas del Impuesto a la Renta, con una precisión fundamental establecida por el DS N.º 003-2006-TR:

Base = Renta neta del ejercicio MENOS pérdidas de ejercicios anteriores (sin deducir la propia participación de trabajadores)

Este punto es crítico y genera confusión frecuente. La participación de los trabajadores en las utilidades es un gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta, pero la base para calcular esa participación es la renta antes de que se deduzca dicha participación. Es decir: primero se calcula la participación sobre la renta bruta (después de compensar pérdidas previas), y luego esa participación se deduce para determinar la base del IR.

¿Dónde se encuentra este dato?

La renta neta imponible se obtiene de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta (Formulario Virtual N.º 710 de SUNAT), específicamente del casillero correspondiente a la Renta Neta Imponible de Tercera Categoría, antes de aplicar la participación de trabajadores. El área contable o el contador de la empresa es quien proporciona este dato al área de recursos humanos para iniciar el cálculo.

 **Importante:** Si la empresa tuvo pérdidas en ejercicios anteriores (2023 o 2024) que aún no ha compensado, estas reducen la base de cálculo del ejercicio 2025. Si las pérdidas previas son mayores que la utilidad de 2025, la base resulta cero y no hay obligación de distribuir.

VI. Días efectivamente laborados: computables y no computables

Este es el punto más complejo y conflictivo del cálculo. El artículo 4 del DS N.º 009-98-TR define qué se entiende por días laborados para el Tramo A (50% por asistencia).

Días que SÍ se computan como laborados (Tramo A)

Situación del trabajador	Fundamento legal
Días efectivamente trabajados (jornada ordinaria completa)	Art. 4 DS 009-98-TR
Descanso pre y post natal (98 días)	Art. 4 DS 009-98-TR (excepción expresa)
Licencia sindical (hasta 30 días/año por dirigente)	Art. 32 TUO LRCT
Cierre de local por sanción tributaria (SUNAT)	Art. 183 Código Tributario
Huelga declarada improcedente (días con remuneración)	Jurisprudencia laboral
Trabajadores a tiempo parcial: horas hasta completar jornada ordinaria	Art. 4 DS 009-98-TR
Trabajadores de dirección/confianza: todos los días laborables de la empresa	Art. 4 DS 009-98-TR

Días que NO se computan como laborados (Tramo A)

Situación del trabajador	Observación
Vacaciones anuales gozadas	No son días laborados — sí suman en Tramo B (remuneración vacacional es computable)
Descanso semanal obligatorio (domingos)	Días de descanso — no de trabajo efectivo
Feridos no laborables	No se trabaja — sí se percibe remuneración (computable en Tramo B)
Descanso médico subsidiado por EsSalud (a partir del 21.º día)	Solo los primeros 20 días son de cargo del empleador y sí computan en Tramo B
Licencia sin goce de haber	No hay trabajo ni remuneración — no computa en ningún tramo
Suspensión imperfecta de labores (huelga ilegal, etc.)	Depende de si hubo resolución con goce de haber
Inasistencias injustificadas	No computan en ningún tramo
Días de detención policial o judicial (sin resolución favorable)	No hay mandato legal que los incluya

 **Resumen clave:** Las vacaciones NO cuentan para los días del Tramo A, pero la remuneración vacacional SÍ cuenta para el Tramo B. El descanso médico de EsSalud (desde el día 21) tampoco cuenta para Tramo A, pero los primeros 20 días (de cargo del empleador) sí generan remuneración computable para Tramo B.

VII. Remuneraciones computables y no computables (Tramo B)

Para el Tramo B, se toma la remuneración según la definición del artículo 6 del TUO del D.Leg. N.º 728: todo lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, de libre disposición, cualquiera sea su denominación.

Conceptos que SÍ son remuneración computable

- **Sueldo o salario básico**
- **Asignación familiar**
- **Horas extras (sobretiempo)**
- **Comisiones y destajo (de naturaleza regular)**
- **Gratificaciones legales (julio y diciembre)**
- **Remuneración vacacional (pago del período de vacaciones)**
- **Compensación vacacional (vacaciones no gozadas pagadas en efectivo)**
- **Pago por descanso semanal obligatorio y feriados**
- **Licencias con goce de haber**
- **Alimentación principal en dinero (desayuno, almuerzo o cena pagada directamente)**
- **Pago por hora de lactancia**
- **Primeros 20 días de incapacidad temporal (a cargo del empleador)**

Conceptos que NO son remuneración computable (Arts. 19 y 20 TUO D.Leg. 650)

- **Gratificaciones extraordinarias** (bonos a título de liberalidad, bonificación por cierre de pliego)
- **Las propias utilidades del ejercicio anterior**
- **Canasta de Navidad o similares (valor)**
- **Movilidad, viáticos y gastos de representación** (supeditados a la asistencia y sin beneficio patrimonial)
- **Asignación o bonificación por educación** (razonable y debidamente sustentada)
- **Asignación por nacimiento, matrimonio, fallecimiento de familiar**
- **Condiciones de trabajo** (equipos, uniformes, herramientas — indispensables para el servicio)
- **Prestaciones alimentarias de suministro indirecto** (vales de alimentos, Sodexo, etc.)
- **Subsidios a cargo de EsSalud** (desde el día 21 de incapacidad)
- **Bienes de la empresa entregados al trabajador de su propia producción**
- **Suma graciosa al cese** (Art. 57 TUO D.Leg. 650)

VIII. La fórmula completa de cálculo — paso a paso

PASO 1 — Determinar el total a distribuir

$$\text{Total a distribuir} = \text{Renta neta imponible} \times \% \text{ del sector}$$

$$\text{Tramo A} = \text{Total a distribuir} \times 50\%$$

$$\text{Tramo B} = \text{Total a distribuir} \times 50\%$$

PASO 2 — Calcular el Tramo A (50% por días laborados)

$$\text{Tramo A del trabajador} = (\text{Tramo A} \div \text{Total días laborados por TODOS los trabajadores}) \times \text{Días del trabajador}$$

PASO 3 — Calcular el Tramo B (50% por remuneraciones)

$$\text{Tramo B del trabajador} = (\text{Tramo B} \div \text{Total remuneraciones de TODOS los trabajadores}) \times \text{Remuneración del trabajador}$$

PASO 4 — Sumar ambos tramos y verificar el tope

$$\text{Utilidad total} = \text{Tramo A} + \text{Tramo B} \leq 18 \text{ remuneraciones mensuales}$$

Caso Práctico Integral — Empresa Minera (Ejercicio 2025)

MINERA JUNÍN PLATA S.A.C., empresa minera extractiva de la región Junín, registró en 2025 una renta neta imponible de S/ 3,500,000 y tuvo 40 trabajadores en planilla durante el ejercicio. Los datos consolidados de la planilla son:

Dato global de la empresa	Valor
Renta neta imponible 2025	S/ 3,500,000
Porcentaje sector minero	8%

Total a distribuir (3,500,000 × 8%)	S/ 280,000
Tramo A (50%)	S/ 140,000
Tramo B (50%)	S/ 140,000
Total días laborados por TODA la planilla	12,800 días
Total remuneraciones anuales de TODA la planilla	S/ 2,100,000

Calculamos para 3 trabajadores con perfiles distintos:

Trabajador	Días laborados	Remuneración anual	Perfil
Carlos Ramos	310 días	S/ 48,000	Operador de perforación
María Quispe	180 días	S/ 21,600	Analista (ingresó en julio)
Dr. Alberto Paz	365 días	S/ 180,000	Gerente de Operaciones

Cálculo — Carlos Ramos (Operador)

Concepto	Resultado
Tramo A: $(140,000 \div 12,800) \times 310$	S/ 3,390.63
Tramo B: $(140,000 \div 2,100,000) \times 48,000$	S/ 3,200.00
TOTAL UTILIDADES CARLOS RAMOS	S/ 6,590.63

Cálculo — María Quispe (Analista — ingresó en julio, 180 días)

Concepto	Resultado
Tramo A: $(140,000 \div 12,800) \times 180$	S/ 1,968.75
Tramo B: $(140,000 \div 2,100,000) \times 21,600$	S/ 1,440.00
TOTAL UTILIDADES MARÍA QUISPE	S/ 3,408.75

Cálculo — Dr. Alberto Paz (Gerente — sujeto al tope de 18 remuneraciones)

El Dr. Paz gana S/ 15,000 mensuales. Primero verificamos si su cálculo supera el tope legal:

Concepto	Resultado
Tramo A: $(140,000 \div 12,800) \times 365$	S/ 3,992.19
Tramo B: $(140,000 \div 2,100,000) \times 180,000$	S/ 12,000.00
Total calculado antes del tope	S/ 15,992.19
Tope legal: $18 \times \text{S/ } 15,000$ (rem. mensual)	S/ 270,000.00
¿Supera el tope?	NO — S/ 15,992 < S/ 270,000
TOTAL UTILIDADES DR. PAZ	S/ 15,992.19

 **¿Cuándo se activa el tope?** El tope de 18 remuneraciones solo se activa cuando el monto calculado supera ese límite. En grandes empresas mineras con alta rentabilidad, los gerentes con sueldos de S/ 30,000 o más sí pueden alcanzarlo. Ejemplo: gerente con S/ 30,000/mes → tope = S/ 540,000. Si su cálculo arroja S/ 600,000, solo recibe S/ 540,000 y los S/ 60,000 van a FONDOEMPLEO.

IX. El tope de las 18 remuneraciones y FONDOEMPLEO

El artículo 2 del D.Leg. N.º 892 y el artículo 7 del DS N.º 009-98-TR establecen que ningún trabajador puede recibir por concepto de utilidades un monto superior a 18 remuneraciones mensuales.

¿Cómo se calcula el tope?

Tope = Promedio mensual de remuneraciones del trabajador en el ejercicio × 18

El promedio mensual se calcula dividiendo el total de remuneraciones anuales computables del trabajador entre 12. Las gratificaciones de julio y diciembre sí forman parte de este promedio (Informe MTPE N.º 036-2019).

¿Qué pasa con el excedente?

Si el monto calculado supera el tope, el excedente no se pierde ni queda en la empresa. Se destina obligatoriamente a FONDOEMPLEO (Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo), una entidad del Estado que financia programas de capacitación y empleabilidad para trabajadores peruanos.



Obligación del empleador: El empleador debe depositar el excedente a FONDOEMPLEO dentro del mismo plazo establecido para el pago de utilidades a los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación es sancionable por la autoridad competente.

X. Casos especiales y situaciones complejas

Caso A — Trabajador que laboró en DOS o más empresas durante el mismo año

Es frecuente en el sector minero y de construcción: un trabajador cambia de empleador dentro del mismo año fiscal. La regla es clara: cada empresa calcula y paga sus utilidades de forma completamente independiente. No existe cálculo consolidado ni comunicación obligatoria entre empleadores.

Aspecto	Empresa A (Ene–Jun)	Empresa B (Jul–Dic)
¿Calcula utilidades?	SÍ, por los 180 días	SÍ, por los 180 días
¿Se comunican entre sí?	NO — independiente	NO — independiente
¿El trabajador recibe doble?	SÍ, son dos pagos distintos	SÍ, son dos pagos distintos
¿Aplica el tope de 18 REM?	Sí, por separado en cada empresa	Sí, por separado en cada empresa

 **Riesgo real:** El trabajador que no sabe que tiene derecho a cobrar en su ex empleador puede perderlo por prescripción (4 años). El empleador tiene la obligación de notificar al ex trabajador y poner a disposición su liquidación.

Caso B — Trabajador con descanso médico durante todo el año

Si un trabajador estuvo de baja médica subsidiada por EsSalud durante la mayor parte del año (ejemplo: accidente grave en enero), los primeros 20 días de incapacidad (de cargo del empleador) generan remuneración computable para Tramo B. A partir del día 21, el subsidio de EsSalud no es remuneración computable. Los días de subsidio (desde el día 21) tampoco cuentan para Tramo A. Sin embargo, si el accidente fue laboral y está debidamente acreditado bajo normas de SST, todos los días de descanso se consideran como efectivamente laborados para ambos tramos.

Tipo de baja	Tramo A (días)	Tramo B (remuneración)
Primeros 20 días (cargo empleador)	✗ No computa	✓ Sí computa
Desde día 21 — subsidio EsSalud	✗ No computa	✗ No computa
Accidente laboral (debidamente acreditado SST)	✓ Sí computa	✓ Sí computa
Descanso pre y post natal (98 días)	✓ Sí computa	✓ Sí computa

Caso C — Empresa que cambió de razón social, se fusionó o escindió durante 2025

Si la empresa se fusionó por absorción, la empresa absorbente asume todas las obligaciones laborales, incluyendo el cálculo de utilidades por todo el ejercicio 2025, considerando a los

trabajadores de ambas empresas por el período que cada uno estuvo en planilla. Si hubo escisión (división en dos o más empresas), cada empresa resultante calcula y paga utilidades proporcionales al tiempo y planilla que le corresponde. Es fundamental que el área legal y contable documente el cronograma de traspasos.



Importante en fusiones: Si la empresa absorbente tenía pérdidas que compensan las utilidades de la absorbida, la base de cálculo puede reducirse o desaparecer. Esto requiere opinión del auditor tributario y puede generar conflictos laborales si no se comunica correctamente.

Caso D — Trabajador con jornada a tiempo parcial (menos de 4 horas diarias)

El trabajador a tiempo parcial participa en las utilidades en forma proporcional a su jornada efectiva. Para el Tramo A, se acumulan las horas laboradas hasta completar la equivalencia de jornada ordinaria de la empresa. Si la jornada ordinaria es 8 horas y el trabajador laboró 4 horas diarias durante 200 días, se computan $200 \times (4/8) = 100$ días equivalentes. Para el Tramo B, se usa la remuneración efectivamente percibida.

Caso E — Ex trabajador cesado antes del pago (por renuncia o despido)

El trabajador que fue despedido o renunció antes de la fecha de distribución conserva plenamente su derecho a las utilidades. La empresa debe calcular sus utilidades por los días y remuneraciones del período en que estuvo en planilla, y debe notificarle el monto y ponerlo a su disposición dentro del mismo plazo legal. Si el ex trabajador no puede ser ubicado, la empresa debe mantener el monto disponible. El ex trabajador tiene 4 años para reclamarlo (Ley N.º 27321).



Diferencia importante: Para los trabajadores cesados, NO se aplican intereses moratorios desde el vencimiento del plazo. Los intereses solo corren a partir del requerimiento escrito del trabajador (Art. 6 DS 009-98-TR).

Caso F — Empresa con actividad principal y secundaria de distintos sectores

Si una empresa minera tiene, además de extracción, una unidad de servicios de transporte y una tienda de víveres para sus trabajadores, debe determinar cuál actividad generó el mayor ingreso bruto en 2025. Si fue la extracción minera (lo más probable), aplica el 8%. Si el ingreso de servicios superara al de extracción (situación inusual), aplicaría el 5%. Esta determinación debe quedar documentada y sustentada en los estados financieros del ejercicio.

Caso G — Empresa que perdió utilidades en algunos meses pero ganó en el año

El cálculo de utilidades es anual, no mensual. No importa si en enero la empresa tuvo pérdidas y en diciembre grandes ganancias. Lo que determina la obligación es la renta neta imponible del ejercicio completo 2025. Si el resultado anual es positivo y la empresa tiene más de 20 trabajadores, está obligada a distribuir, independientemente de los resultados parciales mensuales.

Caso H — Trabajador que estuvo de huelga durante parte del año

Los días de huelga tienen tratamiento diferenciado según su calificación legal. Si la huelga fue declarada legal o aún no fue calificada al momento de calcular, los días de huelga no cuentan como días laborados para el Tramo A. Sin embargo, si la huelga fue declarada improcedente por la autoridad de trabajo, el empleador debe pagar las remuneraciones de esos días, por lo que sí son computables para el Tramo B. Es fundamental esperar la resolución de calificación antes de cerrar el cálculo.

Caso I — Empresa con trabajadores en distintas regiones del país

Las utilidades no varían por región geográfica. Un operador minero en Junín y uno en Arequipa de la misma empresa reciben las mismas utilidades proporcionales a sus días y remuneraciones, sin distinción por costo de vida regional, zona de trabajo ni distancia al campamento. Todos los trabajadores de la misma empresa forman un solo pool para el cálculo.

Caso J — Empresa que no puede ubicar a un ex trabajador para pagarle

El empleador debe consignar el monto ante el Poder Judicial a nombre del ex trabajador, a fin de liberarse de la obligación y no incurrir en infracción. Adicionalmente, se recomienda dejar constancia escrita del intento de notificación. La prescripción de 4 años corre desde que el pago era exigible, no desde que se intentó la notificación.

XI. El proceso de pago: plazos, liquidación y obligaciones

Plazos de pago según cronograma SUNAT 2026

Las utilidades deben pagarse dentro de los 30 días naturales siguientes al vencimiento del plazo de la Declaración Jurada Anual de IR de cada empresa. Conforme al cronograma SUNAT 2026 (RJ N.º 000019-2026/SUNAT):

Último dígito RUC	Vencimiento DJ Anual IR 2025	Plazo máximo pago utilidades
0	24 de marzo de 2026	23 de abril de 2026
1	25 de marzo de 2026	24 de abril de 2026
2	26 de marzo de 2026	25 de abril de 2026
3	27 de marzo de 2026	26 de abril de 2026
4	30 de marzo de 2026	29 de abril de 2026
5	31 de marzo de 2026	30 de abril de 2026
6	1 de abril de 2026	1 de mayo de 2026
7	6 de abril de 2026	6 de mayo de 2026
8	8 de abril de 2026	8 de mayo de 2026
9	9 de abril de 2026	9 de mayo de 2026
Buenos contribuyentes	11 de abril de 2026	11 de mayo de 2026

 **Nota:** Las fechas son referenciales en base al cronograma SUNAT vigente. Siempre verifique el calendario oficial en sunat.gob.pe con el RUC de su empresa.

Obligación de entregar la Liquidación de Utilidades

Al momento del pago, el empleador tiene la obligación legal de entregar a cada trabajador activo y a cada ex trabajador una Liquidación de Distribución de Utilidades que contenga como mínimo:

- Nombre o razón social del empleador.
- Nombre del trabajador.
- Período al que corresponden las utilidades.
- Porcentaje de utilidades aplicado y sector económico.
- Renta neta imponible del ejercicio (base de cálculo).
- Total de días laborados por la planilla.
- Total de remuneraciones de la planilla.
- Días laborados por el trabajador.

- Remuneración percibida por el trabajador.
- Monto del Tramo A, Tramo B y total.
- Descuentos aplicados (Renta de 5.^a categoría, si corresponde).
- Monto neto a cobrar.

 **Sanción por no entregar liquidación:** La omisión en la entrega de la Liquidación de Utilidades es una infracción LEVE según el Art. 23.2 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (DS N.º 019-2006-TR). Puede ser sancionada con multas desde 0.26 UIT (S/ 1,339) hasta 15.52 UIT (S/ 79,928) según el tamaño de la empresa.

Intereses por pago fuera de plazo

Vencido el plazo legal, si el trabajador realiza un requerimiento escrito al empleador y éste no paga, las utilidades generan intereses moratorios equivalentes a la tasa del interés legal fijada por el BCRP (tasa laboral), a partir del día siguiente al del requerimiento. Para ex trabajadores cesados antes del pago, los intereses solo corren desde el requerimiento escrito, no desde el vencimiento del plazo.

XII. Tratamiento tributario: Renta de 5.ª categoría

Las utilidades percibidas por los trabajadores constituyen renta de quinta categoría y se suman a las demás remuneraciones del año para determinar el impuesto a la renta personal aplicable. Sin embargo, tienen un tratamiento particular:

Aspecto tributario	Tratamiento
Naturaleza	Renta de 5.ª categoría
¿Afecta al IR de 5.ª categoría?	SÍ — se suma a la renta anual del trabajador
¿Tiene descuento de AFP/ONP?	NO — las utilidades no son base de aportes previsionales
¿Tiene descuento de EsSalud?	NO — no es remuneración para efectos de seguridad social
¿El empleador retiene el IR?	SÍ — el empleador recalcula y retiene el IR de 5.ª categoría actualizado incluyendo las utilidades
¿Es deducible para la empresa?	SÍ — las utilidades pagadas son gasto deducible para el IR de la empresa en el ejercicio en que se pagan (si es antes de la DJ Anual)

Cálculo del IR de 5.ª categoría sobre utilidades

El empleador debe recalcular la retención del IR de 5.ª categoría del trabajador en el mes que paga las utilidades, sumando ese monto a la proyección anual de remuneraciones. La diferencia adicional de retención se descuenta en la boleta de pago del mes correspondiente. Si el trabajador ya no está en planilla (ex trabajador), la empresa retiene directamente de las utilidades antes de entregarlas.

XIII. Declaración en PLAME

Las utilidades deben declararse en el PDT PLAME (Planilla Mensual de Pagos) en el período en que se pagan, no en el período al que corresponden. Existen dos códigos según el momento del pago:

Código PLAME	Cuándo se usa	Observación
0910	Utilidades pagadas ANTES de presentar la DJ Anual de IR	Poco frecuente — si se adelanta el pago
0911	Utilidades pagadas DESPUÉS de presentar la DJ Anual de IR	El caso más común — después de marzo/abril

Los trabajadores cesados que reciben utilidades también deben declararse en el PLAME del mes de pago. Para ello, si el ex trabajador no figura activo, debe habilitarse con la condición 'SIN VÍNCULO LABORAL — HABILITADO PARA PDT PLAME' en el sistema.



Procedimiento: En el PDT PLAME, ir a 'Datos del Trabajador' → seleccionar al trabajador activo o cesado habilitado → ingresar el monto de utilidades en el concepto 0910 u 0911 según corresponda → el sistema calculará automáticamente la retención adicional de IR 5.^a categoría.

XIV. Sanciones SUNAFIL por incumplimiento

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) puede iniciar un procedimiento inspectivo por denuncia de trabajadores o de oficio. Las infracciones relacionadas con utilidades son:

Infracción	Tipo	Multa mín. (UIT)	Multa máx. (UIT)
No pagar utilidades o pagarlas fuera de plazo	GRAVE	1.57 UIT — S/ 8,085	26.12 UIT — S/ 134,518
Pagar utilidades de forma incorrecta (cálculo erróneo)	GRAVE	1.57 UIT — S/ 8,085	26.12 UIT — S/ 134,518
No entregar la Liquidación de Utilidades	LEVE	0.26 UIT — S/ 1,339	15.52 UIT — S/ 79,928
No depositar excedente a FONDOEMPLEO	GRAVE	1.57 UIT — S/ 8,085	26.12 UIT — S/ 134,518

Las multas varían según el número de trabajadores afectados y el tamaño de la empresa (microempresa, pequeña empresa, mediana o gran empresa). SUNAFIL aplica el criterio de proporcionalidad y puede otorgar plazos de subsanación en primera instancia.

**Recomendación preventiva:** Ante una inspección de SUNAFIL por utilidades, el empleador debe presentar: (1) copia de la DJ Anual de IR que sustenta la base de cálculo; (2) planilla de cálculo de utilidades con detalle por trabajador; (3) constancias de pago firmadas o transferencias bancarias; (4) copia de las liquidaciones entregadas a cada trabajador.

XV. Preguntas frecuentes

¿Puede la empresa descontar deudas del trabajador de sus utilidades?

Sí, pero con limitaciones. Solo puede descontarse lo que el trabajador haya autorizado expresamente por escrito, o lo que resulte de una sentencia judicial o resolución administrativa firme. No puede descontarse unilateralmente gastos médicos, equipos dañados ni anticipos no autorizados sin acuerdo previo. La ley laboral protege el carácter alimentario de las remuneraciones y beneficios.

¿Las horas extras cuentan para el cálculo de utilidades?

Sí. Las horas extras son remuneración computable para el Tramo B (remuneraciones). No generan días adicionales para el Tramo A, pero sí aumentan la base remunerativa del trabajador en el Tramo B.

¿La asignación familiar cuenta para el cálculo?

Sí. La asignación familiar es un concepto remunerativo de periodicidad mensual y forma parte de la remuneración computable para el Tramo B.

¿Qué pasa si la empresa pagó de más por error?

Si la empresa pagó utilidades en exceso por un error de cálculo, técnicamente puede solicitar la devolución del exceso, pero en la práctica esto genera conflicto laboral. Lo recomendable es comunicarlo al trabajador y acordar una compensación con futuros pagos o beneficios, previo asesoramiento legal.

¿El empleador puede anticipar las utilidades antes del plazo?

Sí. El empleador puede pagar las utilidades antes del vencimiento del plazo legal. De hecho, si lo hace antes de presentar la DJ Anual de IR, usa el código 0910 en el PLAME. Esto no genera ningún perjuicio para la empresa ni para el trabajador.

¿Qué pasa si la empresa tiene varias razones sociales pero es económicamente el mismo grupo?

La ley peruana no recoge el concepto de 'grupo empresarial' para efectos del cálculo de utilidades. Cada persona jurídica (cada RUC) calcula y paga sus utilidades de forma independiente, aunque pertenezca al mismo grupo económico. Dos empresas del mismo grupo pueden tener resultados distintos: una paga utilidades y la otra no.

¿Pueden los trabajadores pedir auditar el cálculo de utilidades?

Sí. Los trabajadores, individualmente o a través de su sindicato, tienen derecho a solicitar a la empresa información sobre la base de cálculo (renta neta imponible) y el método de distribución. Si la empresa se niega a proporcionar esta información, los trabajadores pueden denunciar ante SUNAFIL o iniciar una acción judicial.

¿Cuándo conviene a la empresa presentar la DJ Anual antes de tiempo?

Algunas empresas presentan voluntariamente la DJ Anual antes del vencimiento para calcular y pagar utilidades anticipadas, especialmente si tienen trabajadores clave que retener o si quieren evitar presiones en épocas de campaña electoral o ajustes salariales. El plazo de 30 días corre desde el vencimiento del cronograma SUNAT, no desde la presentación efectiva.

XVI. Checklist del empleador — Proceso completo de utilidades 2026

Use esta lista de verificación para asegurarse de cumplir con todas las obligaciones:

	Tarea	Estado
☐	Verificar que la empresa supera el promedio de 20 trabajadores en el ejercicio 2025	Pendiente
☐	Obtener del área contable la renta neta imponible 2025 (antes de participación)	Pendiente
☐	Identificar el sector económico principal y el porcentaje aplicable	Pendiente
☐	Consolidar el registro de días efectivamente laborados por cada trabajador activo y cesado	Pendiente
☐	Identificar y excluir del Tramo A: vacaciones, descansos médicos (EsSalud), licencias sin goce	Pendiente
☐	Incluir correctamente en Tramo A: licencia sindical, descanso pre/postnatal, accidentes laborales	Pendiente
☐	Consolidar remuneraciones anuales computables por trabajador (excluir conceptos no remunerativos)	Pendiente
☐	Calcular el total a distribuir (Tramo A y Tramo B)	Pendiente
☐	Calcular la utilidad individual de cada trabajador (activo y cesado)	Pendiente
☐	Verificar el tope de 18 remuneraciones mensuales para cada trabajador	Pendiente
☐	Si hay excedente del tope, calcular el monto a depositar en FONDOEMPLEO	Pendiente
☐	Calcular la retención adicional de IR 5. ^a categoría por las utilidades de cada trabajador	Pendiente
☐	Identificar y localizar a ex trabajadores con derecho a cobrar	Pendiente
☐	Preparar la Liquidación de Distribución de Utilidades para cada trabajador activo y cesado	Pendiente
☐	Realizar el pago dentro del plazo legal según RUC (ver cronograma Sección XI)	Pendiente
☐	Obtener firma o constancia de recepción de la Liquidación de cada trabajador	Pendiente
☐	Declarar el pago en el PDT PLAME (código 0910 u 0911 según corresponda)	Pendiente
☐	Depositar excedente a FONDOEMPLEO (si corresponde) dentro del mismo plazo	Pendiente
☐	Archivar toda la documentación por mínimo 5 años para eventual auditoría SUNAFIL	Pendiente

¿Necesitas ayuda con el cálculo de utilidades de tu empresa?

En el Estudio Contable Canchihuaman te asistimos en todo el proceso: cálculo, liquidaciones, PLAME, atención de auditorías SUNAFIL y asesoría personalizada.

 canchihuaman.com | Junín, Perú | Febrero 2026

Esta guía tiene carácter informativo y de referencia técnica. No sustituye la asesoría legal o tributaria individualizada para casos específicos. Las cifras y fechas son referenciales al ejercicio fiscal 2025 y al cronograma SUNAT 2026. Ante cualquier duda, consulte con un especialista.