



Boletín Laboral

Febrero 2025

Reparto de utilidades y sindicatos: Aspectos claves a considerar

Nuestro socio Daniel de la Vega nos explica algunos aspectos relevantes del reparto de utilidades y la participación de los sindicatos en dicho proceso, destacando buenas prácticas para la prevención de conflictos laborales.

2

Jurisprudencia relevante

Resumen de algunas sentencias con impacto en la jurisprudencia laboral peruana:

- Casación N° 4617-2021-Lima
- Casación Laboral N° 54396-2022-Lambayeque
- Casación Laboral N° 25994-2024-Puno

6

Proyectos de Ley

Algunos proyectos de ley en materia laboral del mes de febrero del año 2025.

7

Normas Laborales

- Resolución Ministerial N° 078-2025-MINSA.

8

Resoluciones SUNAFIL

Resoluciones de la **SUNAFIL** que fijan criterios en actuaciones inspectivas.

9

Actualidad Laboral

Recuento de las principales noticias del mes de febrero del año 2025 en materia laboral.

10

¿Cómo estructurar un plan de desarrollo profesional para este 2025?

Nuestra consultora en gestión humana Melissa Estrada nos brinda una guía práctica para diseñar un plan anual de desarrollo profesional, destacando los pasos necesarios para establecer objetivos, potenciar habilidades y lograr un crecimiento laboral.

11

Reparto de utilidades y sindicatos: Aspectos claves a considerar

Por: Daniel de la Vega

Como suele ocurrir cada año a inicios de marzo, en los pasillos de diversas empresas comienzan a escucharse preguntas como: ¿Sabes si darán algo?, ¿Cuánto darán?, ¿Calcularán bien?, ¿Nos entregarán utilidades?, entre otras similares. Y es que empieza a surgir la expectativa sobre el beneficio legal del reparto de utilidades.

Las frases mencionadas suelen ser capitalizadas por la organización sindical o los representantes de los trabajadores para plantear diversas consultas al empleador, solicitar inspecciones laborales e incluso presentar demandas judiciales contra la empresa, con la intención de verificar el adecuado pago del beneficio a sus afiliados, o de obtener un monto mayor.

Y es que, a pesar de contar con una regulación clara, el reparto de utilidades sigue siendo un tema controvertido, que genera muchas expectativas y conflictos entre empleadores y organizaciones sindicales. Beneficio que incluso, en múltiples ocasiones, se ha utilizado como justificación para la ejecución de medidas de presión como la huelga. En ese sentido, para un mejor entendimiento del beneficio en cuestión, consideramos importante señalar lo siguiente:

¿Qué es el reparto de utilidades?

Es un mecanismo que fue diseñado para reconocer el esfuerzo de los trabajadores en el proceso productivo de la empresa. Consiste en la distribución de una porción de las ganancias netas de la empresa entre sus trabajadores, con la finalidad de incentivar la participación de los trabajadores en los resultados de la empresa y mejorar sus condiciones económicas.

¿Quiénes están obligados a realizar el reparto de utilidades?

Las personas jurídicas que generan rentas de tercera categoría, siempre que:

1. Cuenten con más de 20 trabajadores, independientemente de su actividad económica; y
2. Hayan generado utilidad durante el ejercicio fiscal 2024.

Estan exceptuadas del pago de utilidades las empresas individuales, microempresas, empresas autogestionarias, cooperativas, comunales y sociedades civiles.





¿Qué porcentaje de sus utilidades debe repartir el empleador?

Es un porcentaje de la renta neta obtenida por la empresa como resultado de su gestión (ganancias después de descontar inversiones, gastos e impuestos) y de deducir las pérdidas del ejercicio anterior. La determinación de esta suma depende directamente de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.

El porcentaje a repartir varía según la actividad económica de la empresa:

- **Pesqueras:** 10%
- **Agrarias:** 7.5%
- **Telecomunicaciones:** 10%
- **Industriales:** 10%
- **Mineras:** 8%
- **Comercio al por mayor y menor, y restaurantes:** 8%
- **Otras actividades:** 5%

¿Quiénes tienen derecho a cobrar utilidades?

Todos los trabajadores de la empresa sujetos al régimen laboral de la actividad privada, así como los extrabajadores que laboraron durante el ejercicio respectivo.

¿Cómo se calcula el reparto de utilidades?

El 50% de la utilidad se calcula con base en los días efectivamente trabajados, según la siguiente fórmula:

$$\text{CADA TRABAJADOR PERCIBIRÁ} = \frac{50\%}{\text{SUMA DE TODOS LOS DÍAS EFECTIVAMENTE LABORADOS POR TODOS LOS TRABAJADORES}} \times \text{NÚMERO DE DÍAS LABORADOS POR EL TRABAJADOR} = \text{MONTO POR DÍAS LABORADOS}$$

El otro 50% se determina en función del valor del total de ingresos del trabajador, aplicando la siguiente fórmula:

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

La suma de ambos conceptos determina el monto de la utilidad legal que corresponde percibir a cada trabajador.

¿Cuándo se pagan las utilidades?

Dentro de los **30 días naturales siguientes** a la presentación de la Declaración Jurada Anual del **Impuesto a la Renta**. Para el 2025, el pago se realizará aproximadamente entre el **26 de abril y el 9 de mayo**.

¿Cuál es el rol de la organización sindical?

Aun cuando el reparto de utilidades es un beneficio individual, el sindicato juega un papel clave en este tema, pues asume la defensa de los intereses de sus afiliados,

A menudo, los sindicatos actúan como intermediarios entre los trabajadores y la empresa, asegurándose de que el proceso de distribución sea correcto y transparente, ejecutando -entre otras- algunas de las acciones que se señalan a continuación:

1. **Solicitar información** a la empresa para conocer la forma en la que se han calculado las utilidades.
2. **Asesorar a sus afiliados** en los casos individuales donde estimen un error o defecto de cálculo.
3. **Solicitar una inspección administrativa o iniciar una acción judicial** en caso se considere que la utilidad ha sido mal calculada, o no se ha pagado en el plazo correspondiente.
4. **Negociar condiciones más favorables**, como una bonificación o utilidades adicionales.
5. **Iniciar medidas de fuerza** en caso de estimar que hay un incumplimiento laboral.

A manera de conclusión: algunas medidas que sugerimos adoptar.

Dado que el reparto de utilidades es un tema de gran relevancia para los trabajadores, y puede generar expectativas que, mal gestionadas, podrían ocasionar paralizaciones o controversias con los trabajadores, sugerimos adoptar las siguientes acciones **previas** al reparto de utilidades:

1. **Brindar información clara y transparente** a la organización sindical y a los trabajadores. Es fundamental que todos sepan que la empresa cuenta con canales abiertos para informar y explicar la forma de cálculo de las utilidades.

De esta manera, se evitarán suspicacias sobre la posible omisión de información, ya que se proporcionarán datos objetivos sobre el cálculo del beneficio.

En la medida de lo posible, sería conveniente programar una reunión con la organización sindical para presentar los resultados del año (conforme se han presentado, o se presentarán en la declaración jurada respectiva), e informar el monto total de la utilidad a repartir entre todos los trabajadores.

Alertas

Jurisprudencia relevante

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 18 de diciembre del año 2024, recaída en la Casación N° 4617-2021-Lima Este, considera que los trabajadores que realizan trabajo de igual valor no pueden percibir una remuneración diferente; y que, para determinar que un trato salarial diferenciado se encuentra debidamente justificado (es decir, sustentado en criterios objetivos y/o razonables), no es suficiente verificar que un trabajador tiene mayor antigüedad, trayectoria o nivel académico que otro.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Sala Suprema considera que acreditar la existencia de criterios objetivos, como la antigüedad, la trayectoria, el nivel académico, etc., no es suficiente para justificar un trato salarial diferenciado entre trabajadores que realizan la misma labor, pues se debe verificar que dichos criterios objetivos (que justificarían un trato remunerativo diferenciado) hayan sido pagados de forma complementaria al haber básico, y estén registrados de manera individualizada en la planilla de remuneraciones.

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 31 de octubre del año 2024, recaída en la Casación Laboral N° 54396-2022-Lambayeque, considera que, conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente, los empleadores no están obligados a conservar documentos y/o constancias de pago de obligaciones laborales económicas por un período superior a cinco (5) años después de efectuado el pago.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema considera que, superado dicho período [de cinco (5) años], la prueba de los derechos que se pudieran desprender del contenido de los documentos y/o constancias de pago de obligaciones laborales, no recae sobre el empleador, sino sobre quien reclama el derecho.

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 22 de enero del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 25994-2024-Puno, considera que, para la verificación de la nulidad de un despido por represalia, es necesario que exista un nexo de causalidad y cercanía temporal entre la presentación de la queja -por parte del trabajador- y su despido, para considerar que el mismo (el despido) fue, efectivamente, consecuencia del reclamo del trabajador.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema considera que, para la comprobación de la relación de causalidad en un supuesto de despido nulo por represalia, es fundamental evaluar la cercanía temporal entre la fecha en la que el empleador tomó conocimiento de la queja o proceso judicial interpuesto en su contra, y el inicio del procedimiento de despido, pues es indispensable la conexión temporal entre ambos hechos.

Informativo

Proyectos de Ley

1

Proyecto de Ley No. 10133/2024-CR

Presentado por el congresista Wilson Soto Palacios de Acción Popular, propone modificar las Leyes 31381, 31530, 31788, 31822, que declaran como feriados no laborables los días 9 de diciembre, 6 de agosto, 7 de junio, 23 de julio, 30 de agosto y 8 de octubre respectivamente, con la finalidad de que dichas fechas sean conmemorativas y laborables en el sector público y privado.

2

Proyecto de Ley No. 10226/2024-CR

Presentado por el congresista Jhaec Darwin Espinoza Vargas de Podemos Perú, propone autorizar a los trabajadores el retiro extraordinario y voluntario del cien por ciento (100%) de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) hasta el 31 de diciembre de 2026, con la finalidad de afrontar la recesión económica que atraviesa el país.

3

Proyecto de Ley No. 10237/2024-CR

Presentado por el congresista Jorge Luis Flores Ancachi de Podemos Perú, propone establecer una cuota mínima de contratación laboral para jóvenes entre 18 (dieciocho) y 29 (veintinueve) años en entidades públicas y privadas, con la finalidad de fomentar su participación en el desarrollo económico y social del país.

4

Proyecto de Ley No. 10260/2024-CR

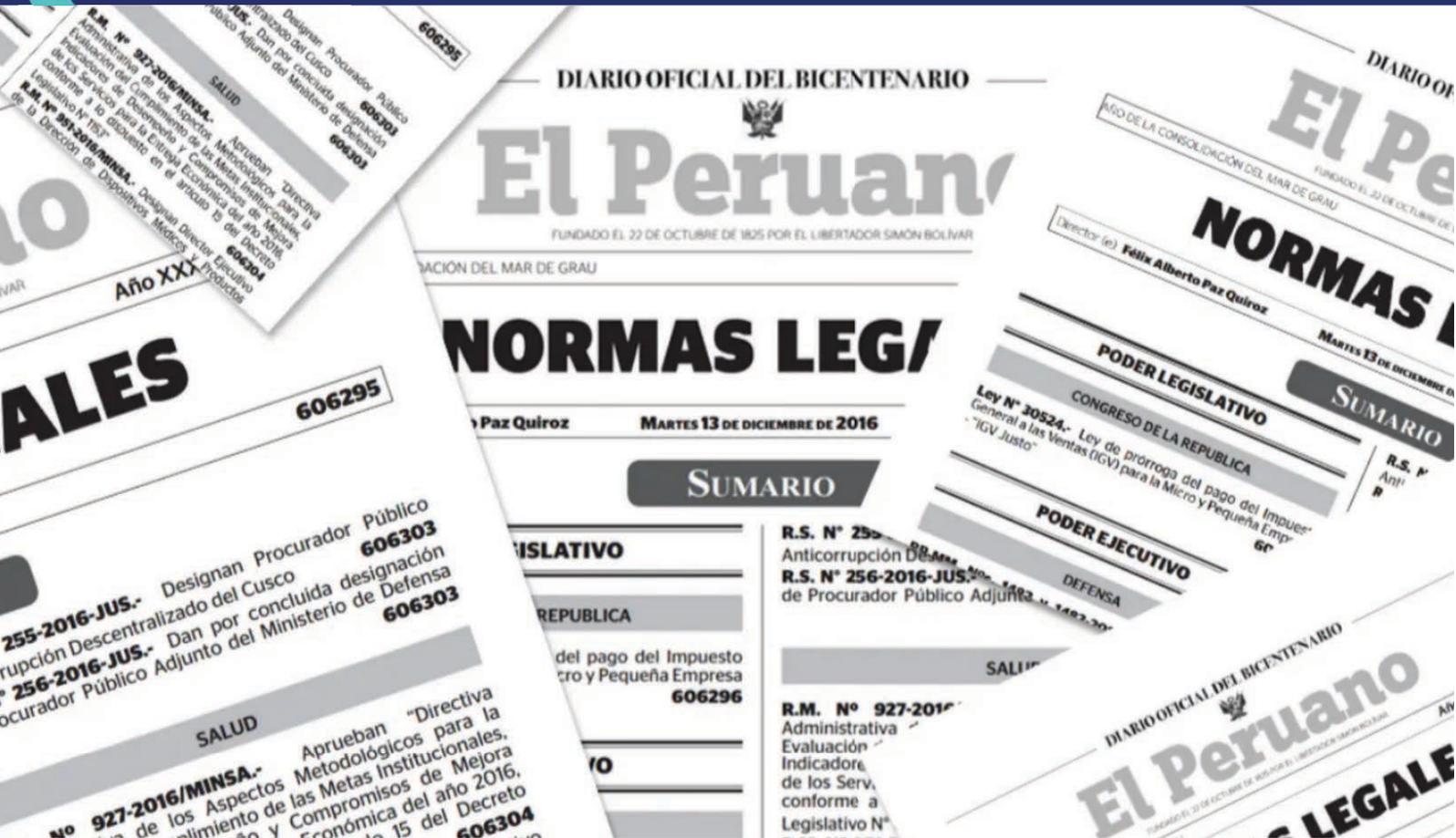
Presentado por la congresista Patricia Rosa Chirinos Venegas de Renovación Popular, propone modificar el artículo 57° del Decreto Legislativo 728, con la finalidad de que el trabajador que cumpla setenta (70) años pueda continuar laborando en su puesto de trabajo hasta el 31 de diciembre del año en el que cumpla tal edad.

5

Proyecto de Ley No. 10339/2024-CR

Presentado por el congresista Flavio Cruz Mamani de Perú Libre, propone incrementar la licencia postnatal de la trabajadora gestante, con la finalidad de que pueda gozar de ciento treinta y un (131) días de descanso post natal, y en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad el descanso postnatal se extienda por cuarenta y cinco días (45) naturales adicionales.

Por otro lado, se incorpora el artículo 4-A de la Ley 26644, para introducir la modalidad de teletrabajo para la trabajadora en periodo de lactancia por el periodo de un (1) año.



Informativo

Normas Laborales

Resolución Ministerial N° 078-2025-MINSA,
Publicado el 6 de febrero del año 2025 en el Diario Oficial El Peruano.

Se aprueba la Norma Técnica N° 224-MINSA/CDC-2025, para la Vigilancia Epidemiológica de la Enfermedad por Coronavirus (COVID-19), Fase Endémica en el Perú, la misma que deroga la Resoluciones Ministeriales N° 183-2020/MINSA y N° 881-2021/MINSA.

Informativo

Resoluciones SUNAFIL

Mediante Resolución N° 030-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 17 de enero de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, en los casos de hostigamiento sexual laboral, no será suficiente la conclusión de vínculo laboral con el hostigador como medida sancionadora, sino que, previamente, deberá acreditarse que se cumplió plenamente con el procedimiento establecido en el Ley 27942, y su reglamento, el cual exige poner a disposición de la víctima, canales de atención médica, física y psicológica en el plazo de un (1) día hábil; implementar medidas preventivas; y garantizar el debido proceso durante la investigación, corriendo traslado del informe a las partes y cumpliendo con los plazos para la decisión final.

Mediante Resolución N° 064-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 27 de enero del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, para la configuración de la infracción laboral “muy grave” consistente en el incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que cause daño al cuerpo o a la salud del trabajador, se requiere un análisis causal suficiente que demuestre el vínculo entre los incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo y el accidente ocurrido, debiendo acreditarse y fundamentarse apropiadamente que dichos incumplimientos fueron causas determinantes de la ocurrencia del accidente de trabajo.

Mediante Resolución N° 102-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 3 de febrero del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, para que se configure la infracción laboral “muy grave” consistente en la falta de goce del descanso vacacional, se debe verificar que el trabajador haya alcanzado el derecho al mismo (al descanso vacacional anual); y que el empleador no haya cumplido con su otorgamiento oportuno, supuesto distinto al incumplimiento del pago de la remuneración vacacional, que constituye una infracción laboral diferente.

Mediante Resolución N° 109-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 3 de febrero de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, variar el esquema remunerativo de un puesto de trabajo, para hacerlo más atractivo durante los procesos de reclutamiento, puede configurar discriminación salarial si existen diferencias con el esquema remunerativo anterior que ha sido aplicable a los trabajadores antiguos que ocupan el mismo puesto de trabajo.

Noticias

Actualidad Laboral



El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** informó que ha fortalecido su plataforma de capacitación laboral gratuita, **CAPACÍTA-T**, incorporando cursos de inglés, y otros relacionados con el servicio al cliente y hospitalidad, anunciando, además, que más adelante se estarían incluyendo a la plataforma cursos sobre Inteligencia Artificial y su aplicación en el mercado laboral. [Link](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** se encuentra ofreciendo 4,000 becas totalmente gratuitas para la capacitación laboral de jóvenes que se encuentran en situación de pobreza y vulnerabilidad, señalando que, durante el mes de enero del año 2025, se inscribieron cerca de 1,000 jóvenes en el programa que incluirá cursos de operario en almacén, despacho y reposición de mercadería, caja, ventas y atención al cliente. [Link](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** realizó un Congreso Internacional de Trabajo Forzoso en el Auditorio de la Organización Internacional del Trabajo – **OIT** con sede en Lima, en conmemoración del Día de la Lucha Contra el Trabajo Forzoso, celebrado el 11 de febrero de cada año, para reforzar las medidas para la prevención y erradicación del trabajo forzoso. [Link](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** reconoció a distintas empresas e instituciones que, durante el año 2024, promovieron el empleo formal en el país, entre las que se encuentran la empresa Ripley S.A.C., que obtuvo el premio en la categoría “Empresa con mayor inserción laboral”; y la empresa Nestlé Perú que ganó en la categoría “Empresa con mayor inserción laboral de jóvenes”. [Link](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** recordó que los conductores de transporte interprovincial deben ser asegurados por sus empleadores, tanto en **ESSALUD** como en Entidades Prestadoras de Salud, precisando que viene realizando operativos de fiscalización para comprobar que su jornada de trabajo no exceda de cinco (5) horas continuas en el servicio diurno, y cuatro (4) horas durante la noche. [Link](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** recomendó que, con ocasión del riesgo de huaycos y de la afectación de las carreteras durante la temporada de lluvias, los empleadores tomen medidas preventivas para evitar accidentes, haciendo particular énfasis en factores como la fatiga, las jornadas de conducción atípicas y las condiciones climáticas extremas como factores que aumentan el riesgo de accidentes. [Link](#)

¿Cómo estructurar un plan de desarrollo profesional para este 2025?

Por: Melissa Estrada

Las revisiones de los logros personales alcanzados durante el 2024 están llegando a su fin, y con ellas, se ajustan los objetivos para este 2025.

Si bien cada empresa establece los objetivos de sus trabajadores en función de distintos factores (rentabilidad, productividad, entre otros), es importante que cada persona también se plantee sus propias metas, y trace un plan para determinar la mejor manera de alcanzarlas.

Esta puede ser una tarea sencilla para algunos, y ardua para otros.

Sea cual sea el escenario, contar con un plan definido, y una meta clara facilitará el cumplimiento de los objetivos.

Al elaborar un plan de desarrollo personal, se busca la superación y el crecimiento de manera armoniosa. Este enfoque puede aplicarse a distintos aspectos de la vida; sin embargo, en esta ocasión nos centraremos en el ámbito laboral. En ese sentido, surge una pregunta inevitable: ¿cómo armar un plan de desarrollo? A continuación, algunas recomendaciones.

1

Paso 1: Definir objetivos

Lo primero que necesita saber es qué se espera de usted en el trabajo, y si esos objetivos coinciden con sus propias metas personales. ¿Hay algún objetivo adicional que desee agregar? Recuerde que los objetivos deben ser **específicos, medibles, alcanzables, realistas y con un plazo definido**.

2

Paso 2: Analizar sus fortalezas y áreas de mejora

El siguiente paso es identificar sus fortalezas: **¿cuáles son? ¿cómo puede utilizarlas para alcanzar sus objetivos?**

Una vez que tenga claras sus habilidades más desarrolladas, concéntrese en aquellas que necesita mejorar. Tenerlas claras y trabajar en ellas le permitirá superarlas para que no se conviertan en un obstáculo.



3

Paso 3: Dividir el objetivo en tareas más pequeñas

Es recomendable separar cada objetivo en tareas u objetivos más pequeños. Esto permitirá trabajarlos por fases, y medir los avances de manera más concreta. No olvide que ser preciso y establecer plazos para cada tarea es clave para alcanzar sus metas.

Por ejemplo, si su objetivo está relacionado con las ventas, debe conocer cuáles son los meses de mayor y menor demanda. Una vez identificado esto, podrá distribuir su esfuerzo de manera estratégica. Así, será posible programar que las ventas de enero a marzo representen el 20% del total anual, de abril a junio el 30%, de julio a septiembre el 10% y de octubre a diciembre el 40%.

4

Paso 4: Establecer una rutina y seguimiento

Para mantenerse en el camino, es fundamental definir una rutina que incluya chequeos semanales o mensuales, reuniones de avance y seguimiento o cierre de los objetivos más pequeños.

Recuerde la importancia de ser flexible. Algunas veces no se logrará alcanzar un objetivo en el plazo previsto, por lo que será necesario reformular los pasos para llegar a la meta final. En otros casos, el objetivo podría lograrse mucho antes de lo previsto. Recuerde que adaptarse a los cambios es siempre una cualidad valiosa.

5

Paso 5: Celebrar los logros

Como último paso recuerde reconocer sus logros y los de su equipo. El camino hacia una meta no es lineal: algunas veces, se alcanzará de forma natural, mientras que en otras ocasiones requerirá un mayor esfuerzo, incluso con una planificación perfecta. Por ello, siempre será importante reconocer que se está dando el 100% para alcanzar las metas.

¿Y usted, ya tiene su plan para el 2025?



Equipo



Carlos Cornejo Vargas
SOCIO
ccornejo@boutiquelaboral.pe



Cecilia Calderón Paredes
SOCIA
ccalderon@boutiquelaboral.pe



Daniel de la Vega Zavala
SOCIO
ddelavega@boutiquelaboral.pe



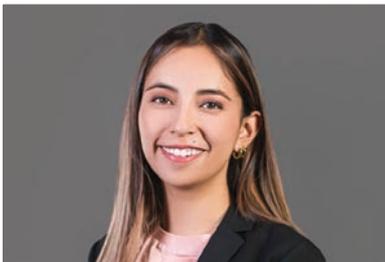
Paco Pasapera Cáceres
ASOCIADO SENIOR
ppasapera@boutiquelaboral.pe



Daniela Torres Molleda
ASOCIADA
dtorres@boutiquelaboral.pe



Lucía Varillas
ASOCIADA
lvarillas@boutiquelaboral.pe



Karina Chung
ASOCIADA
kchung@boutiquelaboral.pe



Alexia Caballero
ASISTENTE LEGAL
acaballero@boutiquelaboral.pe



Jazmin Hidalgo
ASISTENTE LEGAL
jhidalgo@boutiquelaboral.pe



Melissa Estrada
CONSULTORA



Julio Oalechea
CONSULTOR



Italo Mortola
CONSULTOR