

Circular 1524-2020

Transcribimos un artículo escrito por Blanca Juárez, publicado el 27 de noviembre 2020 en el diario “El Economista” abundando con el tema de las últimas semanas sobre la desaparición, criminalización y desaparición del *Outsourcing*, ahora se incluye la regularización de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU).

Pago de utilidades, tema clave en la negociación de la reforma de *outsourcing*

A propósito de la discusión de la iniciativa para regular la subcontratación, el gobierno federal y los empresarios analizan la fórmula de este derecho laboral y podría haber modificaciones en el esquema actual.

El **reparto de utilidades** (PTU) es un tema que está actualmente en la mesa de análisis del gobierno federal y el sector patronal. A propósito de la próxima reforma en materia de subcontratación que impulsa el Ejecutivo, la definición y el monto de este derecho laboral han vuelto a analizarse. Las opciones planteadas por los empresarios es que se elimine, se reduzca o se cambie por bonos de productividad.

La idea de esta **retribución anual** “era complementar el ingreso de los trabajadores. Y comprometerlos para que hicieran un esfuerzo de productividad”, explica en entrevista Carlos Reynoso Castillo, abogado general de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).

La PTU fue establecida en el artículo 123 de la Constitución en 1962, [posteriormente en la](#)

[Ley Federal del Trabajo](#)

(LFT). En ese pago “va incluido el desgaste físico y emocional, el ritmo que se nos impone para laborar, los alimentos y los pasajes para llegar al centro laboral”, apunta Rosario Ortiz, de la Red de Mujeres Sindicalistas.

Para Cesar Maillard, presidente de la Comisión de Empleo y Productividad de la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (Concamin), esta medida “no promueve la sana competencia” de las empresas.

La Concamin y el Consejo Coordinador Empresarial le han pedido al Congreso y al presidente Andrés Manuel López Obrador “indexar la PTU a la **productividad de los trabajadores**. Porque el que es flojo termina ganando lo mismo que otro que sí hizo lo que le corresponde”. Otro de sus argumentos es que “saca a México de los lugares competitivos”, detalló Maillard.

Los salarios en México siguen siendo precarios, afirma Rosario Ortiz. “Es humillante y discriminatorio que la patronal coloque a los trabajadores de este país como flojos, cuando tenemos una **productividad** altísima que no se refleja en nuestros ingresos”.

Cuando las personas trabajadoras son contratadas, bajo cualquier figura, expone, “ya aportan ganancias al patrón a partir del salario que le asignen, negocie o que acepte. Porque aparte de ese monto ya dedujo impuestos y tendrá una ganancia a lo largo de todo el proceso productivo”.

Alternativas a la PTU

La semana pasada, convocado por la Cámara de Diputados, se realizó un tercer parlamento abierto del año para analizar la regulación de la subcontratación, ahora con base en la [iniciativa que envió el presidente Andrés Manuel López Obrador](#)

. En dicho foro se volvieron a escuchar inquietudes sobre esta prestación por parte del sector empresarial.

Para el gobierno federal, una de las razones para **frenar la subcontratación abusiva** es que no se paga este derecho, explica Carlos Reynoso. Y las empresas, ya que se pone el tema sobre la mesa, han aprovechado para exigir un cambio, agrega.

Luego de las conversaciones entre empresarios y el presidente López Obrador para adecuar la propuesta de reforma, “sí podría haber un cambio. Se podría topar a dos o tres meses el pago del reparto de utilidades. Pero no hay nada seguro”, comenta César Maillard.

Esta prestación “eleva los impuestos al 40%”, afirma. Por ello plantean **tres opciones** para sustituir la actual PTU:

- Calcular el pago con base en dos o tres meses, máximo
- Pagar acciones restringidas de la empresa
- Otorgar un bono según los resultados que logre cada persona trabajadora

Sobre esta última propuesta César Maillard comenta que aún hace falta definir “con mayor claridad” el mecanismo para medir los resultados. Pero, para empezar, **estos indicadores tendrían que ser tomados en cuenta**

:

- Los resultados que obtuvo la empresa
- Logros del equipo, departamento o área a la que esté adscrita la persona trabajadora
- La actividad en lo individual, “esto significa hacerlo bien a la primera o cumplir con los objetivos”.

La tasa de PTU más alta

El artículo 117 de la LFT indica que el porcentaje de **la participación de utilidades** lo determina una comisión nacional. Este organismo es tripartita, conformado por representación patronal, de trabajadores y del gobierno.

“La entrega de la PTU es bastante noble”, indica el académico Carlos Reynoso. El problema también radica en que “se ha ido desvirtuando, pues en la práctica no hay cantidades que repartir”. La ley laboral parte de la premisa de que fiscalmente haya habido ganancias, apunta.

El cálculo para **el reparto se basa en el 10%** “no de las ganancias, sino de la renta gravable”.

Es decir, la empresa hace su declaración anual de impuestos de cuánto ganó, perdió e invirtió. “De la cantidad que sirve de base de sus impuestos, de ahí se obtiene el 10% y esa es la bolsa que debe repartir”.

La regulación del monto a entregar no está en la ley laboral, sino en la legislación fiscal. “De tal manera que si una empresa declara en ceros o declara que no tiene muchas utilidades, no tiene sentido aplicar ese procedimiento”.

Muchas empresas no pagan esta prestación porque en verdad **no tienen qué repartir**, dice. Pero, “fiscalmente, hay esquemas que evitan el pago de utilidades y eso ha hecho que se haya ido desgastando”.

La solución que plantea el abogado laboralista es “un **esquema híbrido**, entre la participación actual y un bono”. Sería variable, en función de los ingresos de la empresa.

Para ello se tendría además que “repasar el modelo de regulación fiscal y laboral del reparto de utilidades”. De esa manera no se abandona “aquella vieja idea, que a mí me parece bien”, de que a los trabajadores y a las trabajadoras se les haga partícipes si a la empresa le va bien.

Según César Maillard, no hay muchos países en el mundo en el que se paguen utilidades. Y entre ellos, “**México tiene la tasa más alta**. Por eso la inversión extranjera se queja, pues esas empresas suelen pagar bonos de productividad. O bien, acciones que se liberan en dos o tres años. Al no poder hacerlas efectivas de inmediato, “generan fidelidad y antigüedad”.

Seguimos con el tema sobre un asunto que ya fue regulado en la Ley Federal del Trabajo y que lo único que debería haberse hecho es verificar que se cumpla la Ley, pero se ha realizado una mezcla de criterios e intereses, ahora incluyendo un tope máximo a la PTU que dejó de tener un sentido de programa de competitividad y solo se convirtió en una prestación mas.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”