

There are no translations available.

Circular 1595-2021

Transcribimos un artículo publicado por Pilar Martínez en el diario “El Economista” el 04 enero de 2021 sobre la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas.

Reparto de utilidades, tema central de la discusión de política laboral en 2021

Gobierno, patrones y trabajadores buscarán definir un nuevo esquema para el pago del PTU tras 40 años sin cambios, esto como parte de la reforma de subcontratación que se pospuso para febrero en el Legislativo.

La Participación de los Trabajadores en las **Utilidades** de las Empresas (PTU) se convertirá en la discusión de mayor trascendencia en 2021 en materia laboral, no sólo porque podría modificar la iniciativa de reforma legal sobre subcontratación (outsourcing-insourcing), sino también porque después de cuatro décadas se ajustará una obligación patronal a las condiciones de mercado.

Lo anterior, debido a que, entre el gobierno federal, el sector patronal (concretamente el Consejo Coordinador Empresarial) y los trabajadores firmaron un Acuerdo el 9 de diciembre para abrir la discusión y [definir “un sistema de reparto de utilidades justo”](#).

Consultados por separado, especialistas consideran que “desde 2019, cuando se convocó a conformar la Sexta Comisión con la representación tripartita para discutir el porcentaje que se

debía otorgar a los trabajadores como utilidades, debió darse una profunda discusión y no dejar en 10% el porcentaje, mismo que ya se tenía”, expuso Óscar de la Vega, socio de la firma D&M Abogados.

El proceso para fijar el nuevo porcentaje del pago de PTU empezó en agosto de 2019 y concluyó en septiembre de 2020. [Se realiza por ley una revisión cada 10 años](#) y se hace una Convocatoria para que los sectores obrero y patronal elijan quién los representará en la revisión, y es el gobierno quien debe convocar a revisar este tipo de prestaciones que se otorgan a los trabajadores.

“No es tan sencillo empezar una nueva discusión sobre el tope de las utilidades, la Sexta Comisión PTU quedó disuelta desde el 9 de septiembre. La están resucitando fuera del marco legal”, afirmó Pablo Franco, presidente de la Unión de Juristas de México.

Explicó que si la intención de todos los sectores es realizar modificaciones, entonces se tendrá que volver a convocar a un nuevo Consejo de Representantes para la Séptima Comisión Nacional para la Participación de las Utilidades de las Empresas. “Pero ahí existe el problema de legalidad porque ya es un derecho adquirido por los trabajadores y se estaría revocando, lo cual resultaría violatorio de derechos humanos laborales”, apuntó.

Utilidades y el impuls0 al insourcing

Óscar De la Vega explicó que las empresas insourcing (razón social distinta al nombre de la empresa que realiza la contratación de personal) nació como una [estrategia para competir en el mercado laboral](#), pues “el 10% de las utilidades que deben otorgar las empresas sigue siendo altísimo para la economía mexicana, y tiene más de 35 años”.

Agregó que el objetivo de la subcontratación laboral bajo esa figura es eficientar las actividades de las empresas atendiendo a que el socio comercial americano está bajo un ISR del 20%, y en México se sigue en el 35%, más 5% de dividendos, sumando de forma piramidal el PTU.

A finales del año pasado el sector patronal presentó una propuesta para modificar el PTU, la cual consiste en establecer, según el rango salarial, el monto máximo en el reparto de utilidades el cual estará topado hasta 60 días para quienes perciban entre uno y 5 salarios mínimos y quienes tengan como salario 42 salarios mínimos, sólo recibirán 1.5 días, como parte de la prestación.

Para el abogado Pablo Franco, esta propuesta requiere de modificaciones constitucionales, lo cual llevaría más tiempo en la discusión al interior del Congreso de la Unión.

¿Cómo funciona actualmente?

El reparto de utilidades es un derecho constitucional que tienen los trabajadores para recibir una parte de las ganancias que obtiene una empresa a lo largo del año.

Las utilidades se fijan según el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (el cual a la fecha asciende al 10% de las utilidades netas).

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales. La primera parte se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año,

Se debe considerar exclusivamente el salario por cuota diaria.

No aplica para trabajadores domésticos; directores, administradores y gerentes generales; profesionistas, artesanos, técnicos y otros que, mediante el pago de honorarios, presten sus servicios.

Quedan exentas las empresas de nueva creación durante su primer año de funcionamiento.

Este tema formará parte de la revisión que harán los legisladores dentro de la reforma para regular la subcontratación que propuso el presidente Andrés Manuel López Obrador en noviembre pasado y que fue pospuesta para febrero de este año ante la falta de consensos entre el gobierno y la iniciativa privada, proyecto que tendrá el carácter de prioritario.

Este sistema de incentivos, fue creado en México hace muchísimos años, yo recuerdo a mi padre hablar sobre el tema con gran animo pues se había creado un Sistema de Incentivos para acelerar la productividad del País.

Por desgracia desde su inicio se desvirtuó como incentivo a la productividad y se convirtió en una carga mas para el patrón (la realidad es que el sistema era muy poco confiable, lo mismo recibía un trabajador flojo que uno que realmente se preocupara por elevar su productividad) y con el paso de los años, las empresas, los sindicatos y los trabajadores crearon verdaderos sistemas de incentivos mas medibles y justos.

“Unámonos mas que nunca en un Gran Acuerdo Por México”