

Circular 1629-2021

Transcribimos un artículo publicado por Gerardo Hernández en el diario “El Economista” el 18 enero de 2021 sobre la reactivación de las pláticas sobre la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas.

Reactivan discusión sobre el monto del reparto de utilidades, ¿cuánto es lo justo?

Autoridades y representantes empresariales y sindicales comenzarán esta semana una serie de discusiones para analizar el porcentaje del reparto de utilidades, esto como antesala de la reforma para regular la subcontratación.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) iniciará un diálogo con **cámaras empresariales y sindicatos**

a partir del 20 de enero para analizar el porcentaje actual que pagan los empleadores por concepto de Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa (PTU).

La [discusión sobre el reparto de utilidades](#) es uno de los acuerdos que firmó el gobierno con la iniciativa privada y representantes de los trabajadores a finales del año pasado, cuando se pospuso la discusión de la reforma para regular la subcontratación impulsada por el Ejecutivo.

“El acuerdo es que tengamos un diálogo entre las partes, que se amplíe el plazo de diálogo para llegar a un acuerdo tanto el sector obrero como el sector patronal sobre este tema, porque está relacionado lo de la subcontratación con el **reparto de utilidades**”, dijo en su momento el presidente Andrés Manuel López Obrador.

El sector empresarial pidió al gobierno incorporar el análisis de porcentaje actual de PTU en el marco de la discusión de la **reforma de subcontratación**.

El PTU es un derecho establecido en el artículo 123 de la Constitución. Actualmente, las empresas deben otorgar un reparto de utilidades equivalente al **10% de las ganancias** obtenidas durante el año. El valor de esta prestación no ha variado en 30 años y ese mismo monto fue ratificado en septiembre pasado por la comisión tripartita integrada para su revisión.

Hasta el momento, el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) ha planteado que el **reparto de utilidades** tenga un tope de 30 días de salario por año, el gobierno propone que el límite sea de 60 días de sueldo al año.

Carlos Salazar Lomelín, presidente del CCE, expresó que la intención es que esta prestación laboral realmente beneficie a los trabajadores de menores ingresos, además de que debe ser acotada “a su debida dimensión”.

“El día de hoy se mandó una invitación tanto al sector privado como al sector de los trabajadores para convocarnos a una serie de mesas que iniciarán a partir del miércoles y durarán cinco días, en la discusión **sobre el PTU** (reparto de utilidades).

En diversas ocasiones, las autoridades han manifestado que la subcontratación ilegal ha sido una herramienta que han utilizado algunos patrones para [evadir responsabilidades laborales](#), como el reparto de utilidades.

¿Por qué el reparto de utilidades?

Desde la óptica de Óscar de la Vega, socio de la firma De la Vega & Martínez Rojas Abogados, fijar un tope al PTU crearía las condiciones para que el sector patronal acepte la **reforma de subcontratación** del gobierno.

El especialista afirma que la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) impulsada por el presidente, obedece en buena medida al *insourcing*, es decir, [prestadoras de servicios creadas por las propias empresas para suministrarse capital humano](#). “Era la forma en la que se mantenía una balanza en relación a este tema de costos. En México el ISR de las empresas es de 30%, más un 10% de PTU y un 5% de dividendos”.

Esta figura, reconoce el abogado, fue usada por algunas empresas para “mantener un control sobre el PTU”, pues el valor actual del **reparto de utilidades**, sumado al impuesto corporativo, ha hecho perder competitividad a los empleadores.

“Técnicamente hablando, este porcentaje debe ajustarse a las necesidades del país; la situación económica de hace 30 años es diferente a la actual. La solución ortodoxa era haber ajustado ese porcentaje el año pasado. La sexta comisión mantuvo el porcentaje sin realmente hacer un análisis de fondo si el valor correspondía a las mismas condiciones”, comenta.

Para Alfonso Bouzas, coordinador del Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral, **el PTU** es una “moneda de cambio” ante la reforma del *outsourcing* y no debe estar sometido a negociación.

“Es una confesión desvergonzada de los empleadores el decir que recurren a la subcontratación para reducir el reparto de utilidades. Están confesando su fraudulencia, arranquemos de ahí. El [arreglo que se lleve a efecto del reparto de utilidades](#) no tiene por qué estar vinculado a la subcontratación. Esta figura, para aquellos casos en los que se justifica, adelante, pero no para aquellos casos en los que no se justifica y sólo es una defraudación laboral”, opina.

En ese sentido, el especialista subraya que la situación económica es crítica, sin embargo, la actitud de evitar pagar contribuciones no es ajena en el sector patronal y el tema del PTU responde a esto, considera Alfonso Bouzas.

Recordamos a ustedes que este sistema de incentivos, fue creado en México hace

muchísimos años, yo recuerdo a mi padre hablar sobre el tema con gran ánimo 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 más 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 más medibles y justos.

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