

There are no translations available.

Circular 21 72-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el PTU en 2022.

El artículo fue escrito por Gerardo Juárez el 23 de marzo del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

REPARTO DE UTILIDADES

Todo lo que debes saber sobre el PTU 2022 y los escenarios por la reforma de outsourcing

Los cambios a la LFT aprobados en 2021 para prohibir la subcontratación laboral incluyeron un tope en el reparto de las utilidades al que tienen derecho las personas trabajadoras el cual comenzará a aplicarse este año.

Foto: Especial

Las empresas tienen hasta el 31 de marzo para presentar su declaración anual ante el Servicio

de Administración Tributaria (SAT). Una vez concluido este trámite, a más tardar el 30 de mayo deben cubrir el pago de la **Participación de los Trabajadores en las Utilidades** (PTU); esta será la primera vez que el monto se cubra con un tope establecido dentro de la reforma de subcontratación.

El **reparto de utilidades** fue uno de los elementos centrales en la discusión de la reforma de *outsourcing*

en 2021 y una demanda del sector patronal. Como parte de las negociaciones para las modificaciones legales, se fijó un tope en el monto de distribuir entre los trabajadores en

dos posibilidades

: el equivalente a tres meses de sueldo o el promedio del PTU recibido en los últimos tres años, lo que resulte más favorable para la persona trabajadora.

Esto se estableció luego de que el sector privado mostrara las distorsiones que ocasionaría la desaparición de los esquemas de **subcontratación laboral** en el PTU.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) estima que como resultado de la reforma y el reconocimiento de los trabajadores por sus patrones reales, la proporción de ganancias a repartir entre la fuerza laboral pasará de 2.8 a 7.7% en 2022. Esto representa un incremento de más de 100,000 millones de pesos. Además, se pasará de un pago promedio de **22 a 57 días de salario** en promedio.

Pero [el techo que se fijó con la reforma](#) abre la puerta a distintos escenarios y dudas con respecto al cumplimiento de esta obligación y derecho constitucional, coinciden especialistas.

“Va a haber un impacto relevante en el monto de la **participación de los trabajadores en las utilidades** de la empresa como consecuencia inmediata por la eliminación de la subcontratación, principalmente la interna”, afirma Óscar de la Vega, socio de D&M Abogados.

Desde la perspectiva de Jorge Sales Boyoli, socio de la firma Littler México, al momento de fijar los topes no se previeron los **diferentes escenarios** que podrían presentarse. “Una consulta recurrente en la que no hay un criterio uniforme es que si el cambio o la transferencia de

trabajadores se hizo en el mes nueve del 2021, los trabajadores deben acceder a la PTU de todo el año o a partir de la fecha que fueron transferidos. Ese es un detalle que no regula la reforma”.

De acuerdo con los especialistas consultados, éstos son los **escenarios para el reparto de utilidades en 2022** :

1. Pago de dos PTU

Para Luis Enrique Cervantes, socio del Área Laboral la firma González Calvillo, todas las empresas que realizaron **transferencias de personal** para cumplir con la reforma deben tener “cuidado”, porque si los trabajadores fueron migrados a una compañía del mismo grupo, tienen que repartir dos PTU: el de la empresa que prestaba los servicios de subcontratación laboral y el de la empresa que recibió a los empleados tras la reforma.

“Lo que es un hecho es que los trabajadores tienen derecho a **ambos PTU** porque el trabajador tuvo dos patrones y estos empleadores tendrán que pagar el PTU correspondiente. En el primer caso, con sus exempleados; en el segundo, con sus nuevos empleados”, expone el especialista.

De acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), **2.9 millones de trabajadores** fueron reconocidos por sus empleadores reales a raíz de la reforma de subcontratación. Este universo podría estar sujeto al pago de dos montos por reparto de utilidades.

2. Mismo salario y puesto, pero PTU inferior

Como resultado de la nueva norma, aunque las empresas deben repartir el **10% de sus ganancias**, los trabajadores no podrán recibir una cantidad mayor a tres meses de salario o al promedio de lo percibido durante los últimos tres años. Sin embargo, en los casos de empleados que no tienen más de tres años en una empresa, se les aplicará el límite de los tres meses de sueldo y recibirán un monto inferior a pesar de que tengan el mismo salario y puesto que otros compañeros, apunta Óscar de la Vega.

“Imaginemos la inequidad social y la laboral, y la problemática que se va a generar en las

empresas cuando para un trabajador con más de cuatro años de antigüedad su **promedio de PTU**

sobrepase por mucho el tope de tres meses, pero a todos los nuevos haya que aplicarles ese límite”, señala el especialista.

3. Derecho al PTU, pero no de todo el año

Otra situación que puede presentarse, opina Jorge Sales Boyoli, es que las empresas cubran el PTU con base en los meses que estuvieron las personas en la compañía. Es decir, los trabajadores que fueron migrados a lo largo de 2021 a otra organización recibirán el **reparto de utilidades**

de su nuevo empleador, pero individualizado a partir de la fecha en la que fueron transferidos.

“Esta es una prestación que, de forma legítima, persigue que los trabajadores participen de la riqueza que genera la compañía. Si el espíritu es ese, da la impresión de que el empleador debe repartirte la **PTU de manera proporcional** al periodo en el que contribuiste a la generación de riqueza. Es decir, al período que fuiste transferido”.

4. Fusión de empresas, un solo PTU

Si el cumplimiento de la reforma de *outsourcing* se presentó a través de la fusión de empresas, Luis Enrique Cervantes considera que no se generará dos pagos de **reparto de utilidades**

, “porque los patrimonios son absorbidos por la empresa fusionante”.

Sin embargo, agrega el especialista, en estas situaciones sólo se otorgaría un pago de PTU, pero tendría que ser calculado con base en las ganancias de las **dos empresas fusionadas**.

“Este año va a ser irregular para muchas empresas porque van a tener que ponderar este tipo de circunstancias. Ya en el futuro será una operación normal”, indica el especialista.

Lo que no sabías del reparto de utilidades

El **reparto de utilidades** se estableció en nuestra Constitución en 1962 y es un derecho que tiene toda persona trabajadora en México a recibir parte de las ganancias que generó la empresa como respesta a su esfuerzo para generarlas. En América Latina, países como

Chile, Brasil, Perú y Venezuela tienen esquemas similares.

Las personas morales (empresas) tienen hasta el **30 de mayo** para cubrir la prestación y las personas físicas con actividad empresarial tienen como fecha límite el 29 de junio, esto es así por los períodos que tienen para presentar su declaración anual al SAT.

Manuel Fuentes Muñiz, profesor de la Universidad Autónoma Metropolitana, afirma que **el PTU** es uno de los temas más conflictivos en el mundo del trabajo, aunque hay poca cultura de reclamación al involucrar detalles muy técnicos.

Desde la perspectiva del especialista, [el tope al reparto de utilidades](#) fue “una moneda de cambio” para que la reforma de subcontratación alcanzara un acuerdo tripartito, pero en algunos casos implicará una disminución para el monto que recibirán las personas trabajadoras.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el monto de las utilidades a repartir se divide en dos partes iguales. La primera se distribuye por igual entre todos los trabajadores tomando en consideración el número de días trabajados durante el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda, en función de los salarios percibidos por los trabajadores.

La LFT establece **excepciones en las que las empresas no deben pagar PTU**, entre ellas:

- Empresas de nueva creación en el primer año de funcionamiento están exentas del pago.
- Los directores, administradores y gerentes generales no participan en el reparto.

Las **multas** por no compartir las ganancias de la empresa con los trabajadores oscilan entre los 24,055 y los 481,100 pesos. Los especialistas consultados coinciden en que el **r**
eparto de utilidades
en 2022 será un desafío para las empresas y requerirá de análisis profundos debido a los diversos escenarios generados por los cambios en el contexto de la prohibición de la subcontratación laboral.

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