

There are no translations available.

Circular 2183-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre las prestaciones y la PTU.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 1 de abril del 2022 y publicado en el diario “El Economista”.

NUEVA FÓRMULA DEL PTU

Prestaciones blindadas: Empresas descartan impacto por mayor reparto de utilidades

Por ahora, la mayoría de las organizaciones descarta un escenario de recorte en los esquemas de beneficios, como la reducción de los bonos de desempeño, debido al impacto que generará la nueva fórmula para el pago del PTU.

to: Shutterstock

Este año y debido a los cambios introducidos en la **reforma de subcontratación**, las autoridades estiman que más trabajadores recibirán un pago por concepto de **reparto de utilidades** (PTU), esto es porque a partir de la prohibición del *outsourcing*

basado en suministro de personal casi 3 millones de personas fueron reconocidas por sus empleadores reales.

En ese sentido, hay organizaciones que repartirán por primera vez sus ganancias entre los trabajadores, [o bien otorgarán un PTU mayor al de años anteriores](#) . Sin embargo, hasta ahora las empresas descartan un escenario de recortes a otras prestaciones por el impacto del PTU. De acuerdo con una encuesta de AON, sólo 5% de las compañías reducirá beneficios para aminorar el impacto del reparto de utilidades.

“Platicando con algunos de nuestros clientes, les preguntamos qué pasaría si el PTU que ahora pagarán es mayor al que venían pagando. Afortunadamente sólo el 5.4% dijo que tendrá que disminuir alguna prestación. Y digo afortunadamente porque no es sencillo **eliminar prestaciones** porque traemos un precedente y derechos adquiridos”, señaló Rocío Hernández, directora de Consultoría en Compensación de AON México.

Con base en la encuesta de la firma, el **74% de las empresas** que pagarán un monto mayor de utilidades este año por el impacto de la reforma de subcontratación lo hará conforme a la ley y sin emprender otra acción para mitigar el impacto.

Entre las estrategias que están poniendo en marcha las empresas para reducir el impacto financiero de un **reparto de utilidades** mayor al monto que han otorgado en años anteriores se encuentran:

- Ajustes en bonos de desempeño
- Ajustes en compensación variables
- Ajustes en periodicidad de incrementos salariales

Rocío Hernández apuntó que cada empresa puede enfrentar escenarios diferentes este año por [las nuevas reglas para el reparto de utilidades](#) y por lo tanto, se observarán diversas acciones en función de si el monto es mayor o menor a lo que han venido otorgando en años anteriores.

En el caso contrario, el 36% de las empresas que pagarán un monto menor de utilidades este año por los cambios regulatorios está explorando acciones para compensarlo a través de un **bono complementario** de 32 días de salario en promedio o un bono garantizado de 28 días de sueldo.

“La medicina no es la misma, puede haber algunas mezclas de criterios. Una pregunta frecuente que nos han hecho, es si se puede pagar un anticipo de PTU porque algunas personas estaban acostumbradas a un PTU jugoso y ahora tendrán uno más conservador. Con la **eliminación del outsourcing** en algunas empresas se duplicó el número de colaboradores de la empresa, entonces la utilidad no se va a dividir entre 1,000 trabajadores, sino entre 2,000. Hay muchas variables”, expuso la especialista.

La reforma de subcontratación estableció un **tope al PTU** de tres meses de salario o el promedio de los últimos tres años; se otorga la cantidad que sea más favorable para el trabajador. Esta modificación al cálculo de la prestación se incluyó en la regulación para evitar distorsiones por la migración de empleados de empresas de *outsourcing* a compañías matrices.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) estima que este año los trabajadores recibirán en promedio un reparto de utilidades equivalente a **57 días de salario**, un aumento de 159%, lo que equivale 18,557 pesos.

¿Qué cambió con la reforma?

A través de una guía para el cumplimiento de las obligaciones de PTU, la STPS reiteró que el cambio normativo “en ningún momento modifica el mecanismo establecido en la Constitución Federal o en la Ley Federal del Trabajo en materia de reparto de utilidades, ni en sus fórmulas de cálculo”. Es decir, este año las empresas deberán compartir el **10% de sus ganancias** con la fuerza laboral y dividirlo en dos partes:

- **La primera se repartirá** por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.
- **La segunda se repartirá** en proporción al monto de los salarios devengados por el

trabajo prestado durante el año.

El único cambio que incorporó la **reforma de subcontratación** en materia de reparto de utilidades es el tope al monto que se otorgará a los trabajadores. La autoridad explicó que cuando este monto sea superior a los 90 días de salario, las empresas deberán pagar el promedio de los últimos tres años, sólo si esta cantidad es más favorable para el empleado.

La STPS puntualizó que “la antigüedad del trabajador no será un factor para tomarse en cuenta”. Esto significa que para el caso de los trabajadores que no tienen un año en la compañía y, por lo tanto, no hay forma de promediarse los últimos tres PTU recibidos, las empresas deben tomar en cuenta “el **monto promediado de los últimos tres años** que haya correspondido a la categoría, plaza, cargo, nivel o puesto que ocupan en ese momento”.

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