

There are no translations available.

Circular 2196-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre como aplicar los nuevos topes en la (PTU) Participacion de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

El artículo fue escrito por José Guadalupe González Y Erika García el 18 de abril del 2022 y publicado en el diario “El Economista”.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Reparto de utilidades 2022: ¿Cómo aplicar los nuevos topes de la LFT?

En la reforma de subcontratación de 2021 se estableció un límite para el reparto de las utilidades equivalente a tres meses del salario del colaborador o al promedio de la participación recibida en los últimos tres años. ¿Cómo afecta esto los cálculos para este año?

Foto: Shutterstock

Derivado de la **reforma laboral 2021**, que prohíbe a las empresas utilizar la subcontratación para la realización de actividades que forma parte de su objeto social o actividad económica preponderante (con excepción de servicios especializados registrados), también se modificó el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo, por primera vez, un límite máximo de participación de utilidades a repartir a los colaboradores. Por ello, los

60 días siguientes

a la fecha de presentación de la declaración del Impuesto Sobre la Renta (ISR) para personas morales, que es el tiempo previsto para su pago a trabajadores, serán cruciales para los patrones para aplicar correctamente los límites establecidos en esta reforma.

La reforma que **prohíbe la subcontratación** atiende, principalmente, a que la fuerza laboral preste servicios a las compañías tenedoras de los contratos o a las generadoras de la riqueza, y, en consecuencia, la **utilidad a repartir**, como obligación constitucional, debe ser la real y automáticamente aumentar a favor de los empleados.

Tomando esto en cuenta, se estableció como límite para el **reparto de las utilidades** tres meses del salario del colaborador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años, lo que resulte más favorable para el personal. Esto fue resultado de los acuerdos con la clase trabajadora y patronal, atendiendo al promedio de días entregados históricamente por concepto de participación de utilidades.

Es importante aclarar los **límites establecidos en la reforma**: por ejemplo, cuál es la base salarial para calcular cada tope, así como quién sería el sujeto obligado a repartir las utilidades, dada las transferencias de talento que se realizaron entre algunas empresas para cumplir con las nuevas reglas de subcontratación. Algunas de estas situaciones se han aclarado ante la autoridad laboral, pero otras continúan generando dudas y quedan sujetas a interpretación.

Por otro lado, algunas organizaciones han afrontado retos adicionales, pues otorgaban a su personal **bonos por desempeño** que superaban tres meses de salario, lo cual ahora es el monto máximo de utilidad a repartir. Por esta razón, algunas empresas, bajo los lineamientos establecidos por la ley, eliminaron esta prestación para apegarse a la participación de las utilidades.

El procedimiento para cumplir con la obligación de **reparto de utilidades** sigue siendo el 10% conforme a la resolución de la Sexta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicada el 18 de septiembre de 2020 en el Diario Oficial de la Federación.

De la misma forma, el procedimiento de individualización no sufrió cambios, por lo que el **reparto de utilidades** se divide en dos: 50% depende del número de días trabajados por cada colaborador durante el año, independientemente del monto de sus salarios; 50% va en proporción del monto de salario devengado por el empleado en el mismo lapso.

El **personal de confianza** tiene derecho a recibir utilidades; sin embargo, si su salario es mayor al de un trabajador sindicalizado, el monto que debe considerarse para su reparto será el equivalente al del empleado sindicalizado con el mayor salario más 20. En el caso de no haber trabajadores sindicalizados, deberá considerarse al colaborador de planta con el mayor sueldo más 20%; esta regla también es aplicable para calcular el límite de tres meses de participación de utilidades para los empleados de confianza.

Así, una vez aplicado el **cálculo de individualización** mencionado, los patrones tendrán que llevar a cabo un comparativo para establecer si les aplica el equivalente a tres meses de salario o el promedio de lo recibido por los trabajadores en los últimos tres años; lo que beneficie más al trabajador, incluso si es 10% de la renta gravable lo que se tendría que repartir.

Por último, la integración de la Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades y los acuerdos generados por esta son fundamentales para la determinación de utilidades, ya que la autoridad laboral ha expresado que son válidos los **acuerdos entre el patrón y los colaboradores** para establecer el pago de utilidades mientras no vayan en detrimento del personal y no incumplan la ley.

Finalmente, es esencial que las empresas analicen, a la par, las implicaciones fiscales, federales y locales, así como las relativas a **seguridad social** que derivan de estos acuerdos, tanto para patrones como para trabajadores.

**José Guadalupe González es Socio Líder de Seguridad Social y Servicios Fiscales en Remuneraciones de KPMG en México*

**Erika García, es Gerente de Impuestos y Legal de KPMG en México*

En relación a lo manifestado en el presente artículo, quedan algunas dudas de aclarar especialmente con la GUÍA PARA CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE REPARTO DE UTILIDADES que publicó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en donde establece:

“Únicamente cuando este monto sea superior a 90 días (tres meses) del salario del trabajador, se establecen los 90 días de salario como límite máximo de pago del PTU, salvo que el promedio del PTU pagado por la empresa a los trabajadores **según su categoría** en los últimos tres años sea superior a los 90 días, entonces invariablemente se deberá pagar dicha cantidad promediada, ya que este monto resulta más benéfico para el trabajador.

•En el caso de la aplicación del reparto de utilidades en la modalidad que prevé pagar el PTU mediante el promedio del salario de los últimos tres años, la antigüedad del trabajador no será un factor para tomarse en cuenta. En consecuencia, a los trabajadores con antigüedad menor a tres años se les deberá aplicar para el cálculo referido, el monto promediado de los últimos tres años **que haya correspondido a la categoría, plaza, cargo, nivel o puesto que ocupan en ese momento.**”

La Ley Federal del Trabajo que es la aplicable, en ningún momento establece que el

monto promediado de los últimos tres años, sea el que corresponda a la categoría,
plaza, cargo, nivel o puesto
pues el derecho a percibir la PTU es personalísimo y depende de dos conceptos, días
trabajados y monto del salario correspondiente al trabajador en particular y no a una
categoría como lo pretende la STPS.

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