

There are no translations available.

Circular 2213-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre un tema de actualidad, PTU.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 4 de mayo del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Casos de la vida real: 5 escenarios prácticos para el reparto de utilidades 2022

Especialistas en materia laboral y fiscal plantearon respuestas a inquietudes sobre el pago de PTU para este año, como lo que puede ocurrir con los bonos de desempeño o el monto sobrante después de aplicar los nuevos topes establecidos en la LFT.

Las empresas tienen hasta el 30 de mayo para pagarle a los trabajadores el **reparto de utilidades**. Este año será la primera vez que las compañías apliquen los topes legales establecidos con la reforma de subcontratación: **tres meses de salario** o el promedio del monto recibido en los **últimos tres años**, lo que más convenga a la persona trabajadora. Este nuevo criterio ha desatado una serie de escenarios.

Especialistas en materia laboral y fiscal han identificado al menos cinco escenarios posibles debido a las dudas en torno a [los topes a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades](#) (PTU). Las inquietudes van desde qué pasa con los bonos de desempeño hasta qué hacer en caso de que la empresa tenga un recurso sobrante después de aplicar los límites, es decir, si después de individualizar las utilidades no se repartió el 10% de la renta gravable.

En ese sentido, Ricardo Martínez Rojas, socio de la firma D&M Abogados, opinó que la integración de la Comisión Mixta en las empresas será clave para cumplir con este **derecho de los trabajadores** y alcanzar acuerdos claros.

“El trabajo interno de la empresa es importante, hay que formar la **Comisión Mixta** para establecer el PTU de cada trabajador, creemos que ahí en la empresa, junto con la representación sindical deben establecer claramente cuál es el salario de cada trabajador que se tomará en cuenta y cuánto le va a tocar de PTU. Consideramos que con esta reforma es más importante que nunca [que se tenga bien establecida la Comisión](#) y que tenga resoluciones claras”, apuntó el especialista durante el webinar *Casos prácticos en materia de reparto de utilidades* de D&M Abogados.

Recapitulando, las empresas deben repartir el **10% de sus utilidades** entre los trabajadores, las cuales se determinan con la declaración anual del Impuesto Sobre la Renta (ISR) ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT). El porcentaje a repartir se mantuvo, pero **la reforma de subcontratación** agregó dos topes a la Ley Federal del Trabajo (LFT) para determinar el monto que recibirá cada trabajador (individualizarlo).

Éstos son los escenarios que los especialistas visualizan de cara al **pago de utilidades**:

» **1. ¿Qué salario se debe tomar en cuenta para determinar el PTU?**

“Parece muy sencillo cuando decimos: tres meses del trabajador, está muy fácil, buscamos en la nómina el último salario de 2021 y con eso pagamos. Pero se presentan **dos esquemas** cuando vienen las excepciones”, señaló Ricardo Martínez Rojas.

La LFT tiene dos criterios en este sentido, en primera instancia refiere que el salario que será considerado para el pago del PTU será el de **cuota diaria**.

Sin embargo, para los **empleados de confianza** (sólo directores generales, administradores y gerentes no participación en el reparto), cuando su remuneración es mayor a la del trabajador sindicalizado o de planta con mayor nivel salarial, para el cálculo del **reparto de utilidades**

se toma el salario más alto de los sindicalizados o de base incrementado al 20% como sueldo máximo de los de confianza. Es en este punto donde surge la duda ¿Qué salario considerar para individualizar el PTU?

“Aquí viene una [segunda interpretación que nos ha costado mucho trabajo](#) porque los nuevos límites dicen que el trabajador tendrá derecho a tres meses de su salario, pero no hace ninguna excepción, fue sólo un agregado. Entonces, viene la disyuntiva sobre qué salario le pondré al trabajador de confianza”, subraya el especialista.

Desde la óptica de Ricardo Martínez, pese a que los **trabajadores de confianza** también tienen derecho a que su PTU se calcule conforme a su salario de cuota diaria (aunque este sea superior al ingreso máximo de un sindicalizado), también hay elementos para aplicar el otro criterio: el salario más alto de los sindicalizados con un aumento de 20% como remuneración máxima de los de confianza.

» **2. Si después de aplicar los topes repartí 8.5% de utilidades, ¿qué pasa con el sobrante?**

Esto es algo que puede ocurrir en algunas empresas, aunque la bolsa a repartir puede ser de 10%, al momento de individualizar **los montos del PTU** se reparte un monto inferior. Desde una perspectiva fiscal –que puede contraponerse a la laboral– el excedente no tiene la característica de PTU, aseguró Jaime Rojas, socio director de la firma SKATT.

“En nuestra opinión simplemente si el monto máximo a pagar por concepto de PTU es 8.5%, ese 1.5% restante la empresa no tiene la obligación de pagarlo a sus trabajadores y, por lo tanto, no debería constituir **un pasivo o una deuda** con tales trabajadores. Lo más importante es demostrar que ese 1.5% no constituye una deuda”, expuso el especialista.

En estos casos, agregó Viviana Belaunzarán, socia de la misma firma, las empresas tuvieron la oportunidad, al presentar su **declaración anual**, de limitar el monto máximo a repartir a un porcentaje menor –si eso se obtenía después de aplicar los topes– para evitar que se tuviera un excedente.

“El propio formato de la **declaración anual de 2021** ya traía esta reforma incorporada. En una sección nos preguntaban si estábamos obligados al pago del PTU y teníamos que responder que sí. Continuaba preguntándonos si determinábamos la PTU con base en la nómina pagada, si respondíamos de forma afirmativa, teníamos la posibilidad de poner en la declaración anual, como en el ejemplo de Jaime, la cantidad de 8.5% y limitarlo. Si nosotros decíamos que no, el formato consideraba que estábamos obligados a pagar el 10%”, explicó la especialista.

Una posible alternativa, agregó, es presentar una **declaración complementaria** ajustando la bolsa general a repartir al monto obtenido después de aplicar los nuevos topes. “Es totalmente válido, a las empresas luego les da temor a presentar declaraciones complementarias por los límites en su presentación o porque pueden reactivar facultades de comprobación, pero creo que el beneficio es importante si es que estamos aplicando estos topes”.

Sindicatos vigilando el proceso

Óscar de la Vega, socio de la firma D&M Abogados, afirmó que en algunas empresas no se están aplicando los topes para el cálculo del reparto de utilidades por **negociación colectiva** y se distribuye el 10% de manera regular como en años anteriores. Pero en compañías con sindicatos activos puede presentarse un nuevo escenario:

» **3. Tengo un sindicato activo y al aplicar los topes tuve un excedente, ¿qué puede pasar?**

En estos casos, **los sindicatos** pueden identificar una inconsistencia si en la declaración anual el monto es de 10%, pero se repartió una cantidad menor. “El sindicato puede preguntar dónde quedó el resto”, apuntó Óscar de la Vega.

En ese sentido, el especialista opinó que los ajustes en las **declaraciones complementarias** pueden ayudar a dar mayor certeza, aunque esto no exenta que mediante negociación colectiva se pacte repartir los excedentes.

Los sindicatos, añadió, pueden impugnar ante la Secretaría de Hacienda el monto que está repartiendo la empresa después de analizar la caratula de la declaración anual de ISR que la misma compañía les presenta. Si la dependencia resuelve que hay un **saldo a favor**, el patrón lo debe pagar. Pero uno de los riesgos es que si el patrón se ampara ante esto y un tribunal le da la razón, el excedente que cubrió el empleador se le debe descontar a los trabajadores activos en el momento que se concedió el amparo.

“Imagínense ustedes al trabajador que no recibió nada, pero en el 2025, cuando ganó el **amparo** el empleador, tiene que compensar el pago. Este tipo de problemas los tenemos en la práctica”, afirmó Óscar de la Vega.

De bonos y otras dudas frecuentes

» 4. ¿Se puede sustituir el PTU por comisiones o bonos de desempeño?

Ante la inquietud de pagos complementarios al PTU, Eduardo Arrocha, consultor de D&M Abogados, puntualizó que “las comisiones integran salario. La **participación de las utilidades** es de carácter constitucional y otra cosa es el salario, yo no puedo cambiar las utilidades por salario”.

Pero los **bonos de desempeño** sí pueden usarse para compensar el pago de utilidades. Por ejemplo, el monto de esta prestación puede ser variable en función de si el pago del PTU fue menor debido a los topes, o bien tuvo un excedente. “Creo que sí se podrían establecer ciertos sistemas en los que, si un empleado genera un monto superior al que correspondería por concepto de PTU, la diferencia de PTU [se le puede pagar](#)”

[como bono de desempeño](#)

”, detalló Eduardo Arrocha.

» 5. Tenía una prestadora de servicios, pero transferí a los trabajadores a la empresa operadora, ¿qué procede en ese caso?

Como resultado de la implementación de la **reforma de subcontratación**, algunas empresas transfirieron a los trabajadores de sus prestadoras de servicios a sus compañías operadoras y ante ello se genera la inquietud de ¿Qué pasará con el PTU de cada empresa?

En estricto sentido, Viviana Belaunzarán puntualizó que tanto las prestadoras de servicios como las empresas receptoras de los trabajadores deben pagar PTU este año, por lo que se puede generar un **doblo pago de utilidades**. “Cada empresa tiene su propio resultado, debe hacer su computo de PTU y aplicar estos límites”.

Otra duda frecuente donde hay un choque de interpretaciones es sobre el **promedio de los últimos tres años**

para trabajadores que no tienen ese tiempo en la empresa, señaló la especialista.

Aunque la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social** (STPS) a través de una guía indicó que en estos casos la antigüedad no deberá ser considerada y las compañías deben tomar en cuenta el “monto promediado de los últimos tres años que haya correspondido a la categoría” donde se ubica el trabajador. Viviana Belaunzarán destacó que esto no está regulado en la Ley Federal del Trabajo y es un criterio emitido por la STPS para suavizar el

trato diferenciado

que podían tener los trabajadores con una antigüedad inferior a los tres años.

La STPS estima que las nuevas reglas establecidas en la reforma de la Ley Federal del Trabajo para el **reparto de utilidades** generarán que las personas trabajadoras reciban en promedio un PTU de 57 días de salario (alrededor de 18,557 pesos), lo que representa 2.59 veces más de lo que recibieron el año pasado.

Les recomendamos consultar con sus abogados laborales y fiscales pues la aplicación de estas reformas a la Ley Federal del Trabajo y los criterios de la STPS pueden ser contradictorios y pueden inducir a errores.

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