

# ¿Nueva mecánica de reparto de la PTU?



Mediante reforma a diversas leyes laborales, de seguridad social y fiscales, a partir de 2021 se prohíbe la subcontratación laboral, permitiéndose exclusivamente la prestación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas, dando lugar a que muchas empresas tengan que reestructurar sus operaciones, así como su organización corporativa para dar cumplimiento a esta nueva disposición. Dentro de esta reforma se incorpora una limitante respecto al monto de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU) máximo a repartir por cada trabajador, el cual será el que resulte mayor de comparar tres meses del salario del empleado, o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años. En ese sentido esta nueva limitante trae consigo diferentes interpretaciones y controversias respecto de las reglas existentes y de las nuevas disposiciones vigentes con la reforma

16

GARRIDO  LICONA.  
Y ASOCIADOS S.C.

L.C. y L.D. José Luis Mejía  
Soto, Socio del Área  
Legal y Fiscal de Garrido  
Licóna y Asociados



## INTRODUCCIÓN

**E**n virtud de la aplicación de la Reforma Laboral y Fiscal en la cual se prohíbe de manera general la subcontratación laboral, permitiéndose únicamente la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas, es importante tener en consideración los efectos que derivan en materia de la PTU, toda vez que se incorpora un nuevo tope para ese reparto de utilidades, el cual tiene que convivir con las reglas y limitantes preexistentes, situación que genera diversas interpretaciones, mismas que se comentan en la presente colaboración.

## ANÁLISIS DE LA REFORMA

La base constitucional que obliga a las empresas a que hagan partícipes a sus trabajadores de las utilidades generadas en cada ejercicio, se encuentra establecida en la fracción IX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), a saber:

**Artículo 123.** *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.*

*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

**A.** *Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

...

**IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:**

**a)** *Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;*

**b)** *La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;*

**c)** *La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen;*

**d)** *La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;*

**e)** *Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta.<sup>1</sup> Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público<sup>2</sup> las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;*

**f)** *El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.*

...

*(Énfasis añadido.)*

Cabe destacar que los lineamientos transcritos de nuestra Carta Magna no fueron modificados en la reciente Reforma Laboral, por lo que se mantienen las mismas bases constitucionales, de conformidad con lo siguiente:

- El porcentaje fijado por la Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, se mantiene en 10% aplicable a la base de la PTU.
- Se conserva la subordinación jerárquica en la ley para poder exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.
- Prevalece que la base para el reparto de la PTU sea la renta gravable, de conformidad con las disposiciones de la LISR.

<sup>1</sup> LISR

<sup>2</sup> SHCP

Ahora bien, la formalidad de las bases constitucionales se contempla reglamentariamente en la Ley Federal del Trabajo (LFT), en la cual se precisan los lineamientos que deben de seguir las empresas para el reparto de las utilidades a sus trabajadores.

Al respecto, es importante mencionar que, desde la incorporación de la figura de subcontratación laboral cuya entrada en vigor fue a partir del 1 de diciembre de 2012, únicamente se realizaron las siguientes modificaciones en materia del reparto de la PTU:

Texto en vigor hasta el 30 de noviembre de 2012	Texto en vigor a partir del 1 de diciembre de 2012
<p><b>Artículo 121. ...</b> ...</p> <p><b>II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente;</b></p>	<p><b>Artículo 121. ...</b> ... (Reforma)</p> <p><b>II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes, <b>la que tendrá la obligación de responder por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación, respecto de cada una de ellas;</b></b></p> <p>... (Énfasis añadido.)</p>
Sin correlación	<p><b>Artículo 121. ...</b> <b>I a IV. ...</b> (Adición)</p> <p><b>Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese obtenido de la Junta de Conciliación y Arbitraje,<sup>3,4</sup> la suspensión del reparto adicional de utilidades.</b></p>
Sin correlación	<p><b>Artículo 127. ...</b> ... (Adición)</p> <p><b>IV Bis. Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;</b></p> <p>... (Énfasis añadido.)</p>

<sup>3</sup> JCA

<sup>4</sup> Las JCA continuarán atendiendo los asuntos de su competencia, en tanto se instituyan e inicien operaciones los Tribunales Laborales que prevé la Reforma Constitucional en materia de justicia laboral y la Reforma Laboral, publicadas en el DOF de los días 24 de febrero de 2017 y 1 de mayo de 2019, respectivamente

Como se puede observar, no se realizaron modificaciones sustanciales a las reglas del reparto de la PTU que se encontraran íntimamente vinculadas a la incorporación de la subcontratación laboral, por lo que por la falta de una regulación expresa en esta materia, existieron diversas lagunas en los casos de la subcontratación patronal indebida.

En este sentido, ante un eventual incumplimiento del derogado artículo 15-A de la LFT, un trabajador pudiera haber tenido dos o más patronos, sin embargo, el reparto de la PTU generada en las empresas contratantes, prácticamente era inoperante debido a la falta de regulación.

De esa manera, derivado de los abusos a la figura de subcontratación laboral que se dieron en diversos sectores, a partir de la Reforma Laboral y Fiscal publicada en el DOF del 23 de abril de 2021, se elimina la subcontratación laboral y con ello se incorpora una nueva limitante a las reglas del reparto de la PTU, la cual es objeto de estudio en este análisis.

Ahora bien, debido a la importancia de la incorporación de reglas en el reparto de la PTU, se realiza la cita correspondiente contenida en la nueva fracción VIII, del artículo 127 de la LFT, la cual establece lo siguiente:

**Artículo 127.** *El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes:*

...

**VIII. El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.**

*(Énfasis añadido.)*

Como se puede observar, se precisa una nueva limitante la cual consiste en que el monto de la PTU máximo a repartir por cada trabajador será el que resulte mayor de comparar: **(i)** tres meses del salario del trabajador; o, **(ii)** el promedio de la participación recibida en los últimos tres años.

Derivado de esta nueva limitante, en el sector empresarial se han generado diversos cuestionamientos en virtud de su aplicación, incluso se ha mencionado la existencia de una nueva mecánica para el reparto de la PTU, por lo cual es importante mencionar que no es así, pues ese procedimiento se mantiene de la misma manera, en virtud de que los artículos 121 a 123 de la LFT no fueron reformados, es decir:

- La utilidad repartible de la PTU se determinará aplicando la tasa del 10% a la renta gravable obtenida de conformidad con lo que establece el artículo 9 de la LISR.
- Una vez obtenida la base, la misma se dividirá en dos partes iguales:
  - La primera, se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada empleado durante el año, independientemente del monto de los salarios; y,
  - La segunda, se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajador durante el año objeto de reparto.

Ahora bien, como ya se mencionó, la mecánica que permanece vigente tiene que convivir con las reglas contenidas en el mismo artículo, referentes con la nueva limitante del reparto de la PTU, lo cual genera diversas dudas en su aplicación, supuestos que serán objeto de análisis y reflexión de conformidad con lo siguiente:

### ¿Nueva limitante aplicable a la PTU generada en 2020?

Uno de los primeros cuestionamientos que han surgido en el medio empresarial, es si la PTU generada en 2020 y repartida en el ejercicio 2021, le es aplicable la nueva limitante.

Con respecto a este cuestionamiento, desde mi perspectiva, la nueva limitante aplicará a las utilidades generadas a partir del ejercicio 2021.

### Directores, administradores y gerentes generales

Respecto de la regla contenida en la fracción I del artículo 127 de la LFT, en la cual se establece que los directores, administradores y gerentes generales de

...no se realizaron modificaciones sustanciales a las reglas del reparto de la PTU que se encontraran íntimamente vinculadas a la incorporación de la subcontratación laboral, por lo que por la falta de una regulación expresa en esta materia, existieron diversas lagunas en los casos de la subcontratación patronal indebida.

las empresas no participarán en las utilidades, en mi opinión, no se contraponen con la nueva limitante y puede convivir sin ninguna implicación, es decir, estos empleados seguirán sin tener derecho al reparto de la PTU.

### Trabajadores de confianza

En el caso de la fracción II del artículo 127 de la LFT, se precisa que los demás trabajadores de confianza participarán en el reparto de la PTU, pero si el salario percibido es mayor del que corresponda al empleado sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de este al de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un 20%, como salario máximo.

En tal virtud, respecto a la nueva limitante y en el caso particular de los tres meses del salario del trabajador, ha surgido la controversia en los trabajadores de confianza, respecto a qué salario deben de considerar para tales efectos: **(i)** su salario real

percibido; o, **(ii)** el determinado conforme a la fracción II del artículo 127 de la LFT.

Como se puede observar, la convivencia de la nueva limitante con esta regla puede ser controversial en su aplicación, no obstante, es importante tener en consideración los métodos de interpretación aplicables a las leyes y, en su caso, hacer un análisis particular de la LFT para adoptar un criterio.

### Reparto de un mes de la PTU vs. tres meses o el promedio de tres años

Tratándose de la limitante establecida en la fracción III del artículo 127 de la LFT aplicable a los trabajadores al servicio de personas, cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, cuyo monto de la PTU no podrá exceder de un mes de salario, pareciera contraponerse con la nueva limitante.

En este caso, se tendría que atender a los criterios previstos para las antinomias, prevaleciendo en este caso la norma particular (artículo 127, fracción III, de la LFT).

### Trabajadores domésticos y otros

Respecto a las fracciones III a VII del artículo 127 de la LFT, en las cuales se establecen reglas para madres trabajadoras, trabajadores que pertenezcan a un establecimiento de las empresas, los trabajadores de la construcción, domésticos y los eventuales, no tendrían complejidades para convivir con la nueva limitante del reparto de la PTU.

### Migración de trabajadores

Cabe señalar que, ante las reestructuras operativas y corporativas que se van a implementar en los grupos empresariales, es importante tener en consideración los efectos que conlleva el reparto de la PTU, pues pueden existir empresas que sea su primer año de reparto, o tengan que contratar a trabajadores vía sustitución patronal, lo cual generaría el reparto de la PTU a estos nuevos colaboradores.

Lo anterior, en virtud de que, en el caso de una migración de personal en la cual se contrata al trabajador sin existir una sustitución patronal, se pudiera interpretar que no se reconocen los tres años de la

PTU que recibió el trabajador y, por tanto, no se consideraría ese importe en la comparación de la nueva limitante, dejando únicamente el factor de los tres meses de salario.

Por su parte, en el caso de una eventual sustitución patronal y atendiendo a la esencia de esta, en la cual se reconocen los mismos derechos del trabajador que tenía en el patrón sustituido, como si no hubiera cambiado de patrón, en esta situación se tendría que reconocer el monto de la PTU recibida en los últimos tres años y, en su caso, realizar la comparación con los tres meses de salarios, reconociendo el importe más benéfico para el trabajador.

Asimismo, es importante considerar que en los casos de empresas de nueva creación pudieran aplicar el beneficio contenido en el artículo 126 de la LFT, el cual establece que no repartirán la PTU en su primer año de operación.

### Excedente de la nueva limitante

Cuando el monto a repartir de la PTU exceda de los tres meses de salario o del promedio de la PTU recibido en los tres años anteriores, existe el cuestionamiento si tal excedente se suma para el reparto de la PTU del siguiente año.

En este caso, la norma es omisa ante ese efecto, toda vez que no se precisa si el excedente sigue manteniendo la naturaleza de la PTU que sea susceptible de reparto al siguiente ejercicio, no obstante,

se tiene de referencia la limitante de un mes de la PTU, en la cual, prevalece el criterio consistente en que el excedente pierde la naturaleza de la PTU y ya no se suma para el siguiente año; en tal virtud se podría seguir aplicando el mismo criterio para esta nueva limitante.

### CONCLUSIONES

Del análisis realizado se concluye lo siguiente:

- 1.** Se mantiene la mecánica del reparto de la PTU (50% en función de salarios y el otro 50% en función de los días laborados), no obstante, esta reforma llega a limitar la PTU a los trabajadores, teniendo que realizar un cálculo particular por cada uno de ellos a efectos de definir qué importe será el que prevalezca por trabajador (tres meses de salario o el promedio de la PTU obtenido en los tres años anteriores).
- 2.** Como se pudo observar en el desarrollo del presente tema, la incorporación de esta nueva limitante pudiera generar complejidades en cuanto a su convivencia con las reglas existentes, empero, tales controversias se pueden resolver aplicando los métodos de interpretación a las normas laborales.
- 3.** Si bien es cierto, los efectos del reparto de la PTU con esta nueva limitante se generarán a partir de la PTU de 2021, la recomendación para las empresas es que cuantifiquen su importe y el efecto en sus estados financieros. •

Para acceder al Decreto de reforma de subcontratación laboral escanee el Código QR



Para acceder al Decreto de Reforma Laboral 2012 escanee el Código QR

