

Nueva determinación del reparto de utilidades con base en la Reforma Laboral 2021

Lineamientos

GARRIDO  LICONA
Y ASOCIADOS S.C.

L.C. Ricardo Omar Trujillo Hernández, Gerente del Área Fiscal de Garrido Licona y Asociados

Actividades: Asesor fiscal
Cuenta con 10 años de experiencia

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Reforma Laboral publicada en el DOF el 23 de abril de 2021, como parte importante de la misma se aprobó la prohibición de la subcontratación de personal, permitiéndose únicamente la correspondiente a servicios especializados o por la ejecución de obras especializadas; es decir, las empresas podrán recurrir a estas alternativas de subcontratación siempre y cuando las actividades que desarrollen los colaboradores o empleados de la entidad prestadora de los servicios que se contraten no se encuentren relacionadas con su objeto social o con su actividad económica preponderante.

Derivado de lo anterior, aquellas empresas que en su carácter de patrones no cumplían con los requerimientos para poder continuar subcontratando servicios tuvieron distintas alternativas para regularizar su situación durante el 2021, siendo una de ellas la de transferir al personal

subcontratado a su propia nómina mediante esquemas de sustitución patronal o contratando de manera directa a los colaboradores o empleados.

En ese sentido, para la determinación del reparto de utilidades del ejercicio 2021 surgieron diversas implicaciones en materia laboral y fiscal, aunado a que la misma Reforma Laboral adicionó reglas en particular para efectos de calcular el monto de las utilidades a repartir, vigentes desde el 24 de abril de 2021 (día siguiente al de la publicación del decreto de reforma en el DOF).

Considerando lo anterior, el objetivo de la presente colaboración es mostrar, mediante un caso práctico, la convivencia entre las reglas para distribuir utilidades, mismas que no sufrieron modificaciones, y las nuevas reglas que se incorporaron derivado de la Reforma Laboral, así como comentar algunos de los aspectos más relevantes que de-



berán considerar las empresas que decidieron transferir a los colaboradores o empleados durante 2021.

ANÁLISIS

Como se mencionó, la Reforma Laboral incorporó nuevas reglas en particular para efectos de la determinación de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU), conforme a lo previsto en una nueva fracción VIII del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), como sigue:

Artículo 127. *El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,¹ 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.*

En este contexto resulta importante destacar que para efectos de calcular el reparto de utilidades del ejercicio 2021, las empresas deberán seguir observando las disposiciones del artículo 123 de la LFT relativas a la determinación del monto a repartir a los colaboradores o empleados, con base en sus días trabajados y sus salarios devengados durante el año, así como las limitantes señaladas en las primeras siete fracciones del artículo 127 de la LFT, cuyas disposiciones no fueron objeto de reforma alguna.

Ahora bien, de acuerdo con la reforma efectuada al artículo 127 de la LFT, la nueva disposición establece un procedimiento y, por tanto, un nuevo límite máximo, consistente en realizar una comparación entre las utilidades que se determinen con base en los días trabajados y los salarios devengados anuales contra los siguientes montos a determinar:

1. El que corresponda a tres meses de salario del colaborador o trabajador, o
2. El promedio de la participación recibida por estos mismos colaboradores o trabajadores en los últimos tres años.

Como resultado de esta comparación, el patrón deberá entregar por concepto de PTU a los colaboradores o trabajadores, el monto que resulte más favorable o en mayor cantidad entre lo determinado en los numerales 1 o 2; sin que en ningún caso, dicha cantidad exceda del monto a repartir determinado con base en sus salarios devengados y sus días trabajados durante el año.

Cabe aclarar que la nueva disposición no garantiza, en ningún supuesto, que los colaboradores o trabajadores recibirán como utilidades el monto equivalente al promedio de las utilidades de los últimos tres ejercicios, ni el monto equivalente a tres meses de salario del colaborador o trabajador.

A continuación muestro un ejemplo de la convivencia de la disposición que se incorporó con motivo de la Reforma Laboral, de acuerdo con la mecánica que se establece en el artículo 123 de la LFT, relativa a la determinación de las utilidades con base en los días trabajados y los salarios devengados durante el año, la cual no fue objeto de reforma alguna.

Cabe señalar que existen diversas metodologías para determinar el monto de utilidades de los colaboradores o trabajadores, por lo que el procedimiento que se describe a continuación de ninguna forma limita a las demás que las empresas puedan aplicar o desarrollar para fijar los montos de utilidades a distribuir.

CASO PRÁCTICO

Determinación del monto a distribuir de utilidades

Para determinar el monto proporcional de las utilidades que les corresponderían a los colaboradores o trabajadores, con base en sus días trabajados y sus salarios devengados anuales, conforme al procedimiento establecido por el artículo 123 de la LFT, se propone definir un factor proporcional por cada uno de los conceptos mencionados de acuerdo con lo siguiente:

Días trabajados (A)	PTU a repartir por los días trabajados (B)	Factor de días trabajados (B/A)
930	\$250,000	268.82

¹CPEUM



Sueldos anuales devengados (A)	PTU a repartir por los salarios devengados (B)	Factor de los sueldos devengados (B/A)
\$1'728,000	\$250,000	0.1447

El siguiente paso consistiría en aplicar ese factor proporcional a las condiciones de cada colaborador o trabajador, como se muestra a continuación:

Trabajador	Días trabajados en el ejercicio (A)	Factor días trabajados (B)	PTU por días trabajados (AXB)
Administrativo "A"	360	268.82	\$96,774
Administrativo "B"	300	268.82	80,645
Operativo "C"	270	268.82	72,581
PTU a repartir por días trabajados			250,000

Trabajador	Salario anual devengado (A)	Factor de sueldos devengados (B)	PTU por sueldos devengados (AXB)
Administrativo "A"	\$1'200,000	0.1447	\$173,611
Administrativo "B"	420,000	0.1447	60,764
Operativo "C"	108,000	0.1447	15,625
PTU a repartir por sueldos devengados			250,000

Finalmente, para la determinación del monto a repartir a los colaboradores o trabajadores con base en sus días trabajados y sus salarios devengados durante el año, se sumarán las cantidades obtenidas en cada uno de los cuadros arriba presentados, con lo que se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 123 de la LFT, como sigue:

Trabajador	PTU por días trabajados (A)	PTU por sueldos devengados (B)	PTU determinada (A+B)
Administrativo "A"	\$96,774	\$173,611	\$270,385
Administrativo "B"	80,645	60,764	141,409
Operativo "C"	72,581	15,625	88,206
Totales	250,000	250,000	500,000

Una vez obtenido el monto de la PTU por cada colaborador, se deberá aplicar lo dispuesto en la reforma al artículo 127, fracción VIII, de la LFT, para identificar el monto de utilidades a distribuir, como sigue:



Trabajador	3 meses de salario (A)	Promedio de la PTU recibida en los últimos 3 ejercicios (B)	PTU determinada (C)	PTU por distribuir (D) (Monto mayor/A y B, sin exceder C)	Excedente no sujeto a repartirse (E) (C-D)
Administrativo "A"	\$300,000	\$145,000	\$270,385	\$270,385	\$0
Administrativo "B"	105,000	76,000	141,409	105,000	36,409
Operativo "C"	27,000	29,500	88,206	29,500	58,706
		Totales	500,000	404,885	95,115

Como resultado de efectuar la comparación entre las utilidades determinadas conforme a los salarios devengados y los días trabajados, contra el monto que corresponda a tres meses de salario mensual de cada colaborador y el promedio del reparto de utilidades que hayan recibido los mismos en los últimos tres ejercicios, como límite máximo, se señala lo siguiente:

1. En el caso del colaborador administrativo "A", el monto equivalente a los tres meses del salario mensual es mayor al promedio de sus utilidades recibidas en los últimos tres años y, a su vez, mayor que el monto de la PTU determinada con base en sus salarios devengados y sus días trabajados durante el año, por lo que le correspondería como utilidades esta última cantidad.

2. Para el colaborador administrativo "B", el monto equivalente a los tres meses del salario mensual es mayor al promedio de sus utilidades recibidas en los últimos tres años; sin embargo, no excede del monto de la PTU determinada con base en los salarios devengados y los días trabajados durante el año; por lo que le correspondería como utilidades el monto equivalente a tres meses de su salario mensual.

3. Respecto al colaborador operativo "C", el monto del promedio de sus utilidades recibidas en los últimos tres ejercicios es mayor al monto equivalente a tres meses de su salario mensual; sin embargo, no excede del monto de la PTU determinada con base en sus salarios devengados y sus días trabajados durante el año, por lo que le correspondería como utilidades el monto del promedio de sus utilidades recibidas en los últimos tres años.

Como se puede observar, en algunos casos la nueva disposición será una limitante sobre el monto de las utilidades que les corresponderían a los colaboradores, con base en sus días trabajados y sus salarios devengados durante el año, generándose un excedente que no será sujeto a repartirse en años posteriores, por lo que resul-

ta necesario reunir todos los elementos aplicables para efectuar correctamente la determinación de la distribución de las utilidades, con el fin de evitar contingencias de carácter laboral o fiscal.

Por otro lado, algunas empresas, en su carácter de patrón sustituto, decidieron transferir a los colaboradores o trabajadores subcontratados a su propia nómina durante 2021, por lo que uno de los aspectos que pudiera crear confusión o controversia es determinar si tales colaboradores o trabajadores participarán de las utilidades de todo ese ejercicio del nuevo patrón, toda vez que estos mismos colaboradores ya participaron proporcionalmente de las utilidades de la empresa subcontratada o prestadora de los servicios, por el periodo que estos fueron prestados antes de ser traspasados.

Derivado de lo anterior, es posible identificar al menos dos criterios: El primero consistiría en hacerlos partícipes de la totalidad de las utilidades generadas del nuevo patrón durante el ejercicio 2021, independientemente de que los colaboradores traspasados adquirieron su calidad de "trabajador" desde el momento o fecha de su traspaso, y el segundo sería considerar su participación en forma proporcional de las utilidades del nuevo patrón generadas a partir del momento o fecha en que fueron traspasados en ese año.

CONCLUSIONES

Las situaciones que se desarrollaron en la presente colaboración solo son algunas de las que pudieran generarse al momento de determinar el monto de la PTU del ejercicio 2021, por lo que resulta importante conocer las implicaciones de los nuevos lineamientos que se incorporaron a la LFT con motivo de la reforma, destacando que los mismos entraron en vigor desde el 24 de abril de 2021, así que las empresas que se encuentran obligadas a repartir utilidades del referido ejercicio deberán observar el nuevo procedimiento. •

