

La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas ante la reforma de subcontratación

Con fecha 12 de noviembre de 2020, el Ejecutivo Federal envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de reforma para regular la subcontratación de personal, cuyas modificaciones y adiciones tienen un impacto significativo en diversas disposiciones en materias laboral, fiscal y de seguridad social. Posteriormente, hubo reuniones con los sectores obrero y empresarial para discutir los posibles efectos que se tendrían en el pago de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU), y después de varios meses de trabajo, en abril de 2021 se lograron los acuerdos para realizar las modificaciones pertinentes a esa iniciativa sobre la subcontratación laboral, con la finalidad de evitar distorsiones en el reparto de la PTU, principalmente en las empresas de uso intensivo de capital. Por tanto, resulta necesario realizar un análisis en materia del reparto de la PTU ante los potenciales cambios a la mecánica de cálculo y pago de ese concepto, que afectarán a todas las empresas a partir del ejercicio fiscal 2021

10

GARRIDO LICONA
Y ASOCIADOS S.C.

L.C. Roberto Álvarez Chávez,
Socio del Área Fiscal de
Garrido Licona y Asociados



INTRODUCCIÓN

Derivado de la reforma en materia de subcontratación laboral, para efectos de la PTU que se genere en el ejercicio fiscal 2021, a pagarse en 2022, se crearon dos modalidades para la determinación del reparto para cada trabajador, estableciéndose un límite máximo que resulte más favorable a este, en el reparto de utilidades, en el cual se determinará un comparativo entre: Tres meses de salario del colaborador y la determinación del promedio de la PTU recibida en los últimos tres años.

Sin duda, los límites máximos que se establecen en la adición de la fracción VIII al artículo 127 de la

Ley Federal del Trabajo (LFT), por una parte, buscan beneficiar al trabajador en acceder al derecho de participar en las utilidades de la empresa; aunque, en contraparte, tratan de mantener un equilibrio, para que las empresas que repartan las utilidades generadas eviten la discrecionalidad y las distorsiones por las utilidades generadas, derivado de las inversiones que se realicen por las mismas, y que no tengan relación con el trabajo realizado por los colaboradores que generaron esa utilidad.

La entrada en vigor de la reforma al reparto de utilidades será aplicable a partir del ejercicio 2021; es decir, la determinación de la limitante se deberá contemplar para la PTU correspondiente a 2021, misma que será pagada en 2022.

Cabe destacar que, para muchas empresas, la reforma en materia de subcontratación laboral les generará, por primera ocasión, a partir del ejercicio 2021, tener trabajadores y con ello la obligación de determinar y realizar el reparto de la PTU a estos. Por ello es por lo que resulta tan importante conocer y determinar correctamente el reparto de la PTU.

Por otro lado, la PTU efectivamente pagada tiene un impacto directo en la determinación del impuesto sobre la renta (ISR) corporativo de las empresas, al considerarse una disminución del resultado gravable para determinar el gravamen a pagar.

Por tal razón, en caso de que no se determine correctamente la PTU, podría considerarse que el pago no corresponde efectivamente al concepto de esta y, por tanto, no podría disminuirse para efectos de la determinación de la base gravable del ISR.

Ahora bien, los cambios por considerar en la nueva mecánica para determinar la PTU por pagar a los colaboradores, a partir de las utilidades generadas en 2021, presentan diversas problemáticas que no se tomaron en cuenta en la reforma de subcontratación laboral, y que serán objeto de controversia, tal y como se analizan en esta colaboración.

NO EXISTE CAMBIO EN LA DETERMINACIÓN DE LA PTU

En relación con la determinación de la PTU, es importante destacar que aun cuando se adiciona la fracción VIII al artículo 127 de la LFT, estableciendo

un límite máximo del monto de la PTU a recibir por los trabajadores, no existe ningún cambio en las disposiciones aplicables para la determinación de la misma, conforme a lo siguiente:

1. Se mantiene como base para determinar el importe de la PTU a repartir, el 10% de la utilidad fiscal determinada, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), cuyo porcentaje fue ratificado en el mes de septiembre de 2020, por medio de la "Resolución del Consejo de Representantes de la Sexta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas".

2. Para determinar el monto correspondiente a cada trabajador, se continuará considerando la proporción del 50% en función al salario percibido, y el otro 50% al número de días trabajados durante el año.

3. Siguen existiendo las mismas limitantes en cuanto a las personas excluidas del reparto de utilidades, como son los directores, administradores y gerentes generales de las empresas.

4. Los demás trabajadores de confianza continúan participando en las utilidades de las empresas, manteniendo la limitante de considerar el salario del trabajador sindicalizado de más alto ingreso o a falta de sindicato, el trabajador de planta con el salario más alto, aumentado en un 20% como salario máximo.

5. Se mantiene sin cambios el artículo 126 de la LFT, el cual establece las empresas exceptuadas de la obligación de repartir utilidades, tales como las de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.

6. Continúa la limitante de percibir como máximo un mes de salario de la PTU, a los trabajadores al servicio de empresas que perciban ingresos que deriven exclusivamente de su trabajo (servicios profesionales) y al servicio de compañías que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses.

Un punto de controversia es determinar si las empresas de nueva creación, exceptuadas del pago de la PTU, se refiere únicamente a las recién constituidas o incluye también a las entidades que estaban previamente constituidas sin realizar operaciones,

pero que derivado de la reforma de subcontratación, comenzarán a operar con trabajadores.

NUEVO MONTO COMO LÍMITE MÁXIMO DE LA PTU A REPARTIR

Como se ha analizado, aun cuando no existe cambio en la determinación de la base de la PTU, así como en cuanto al monto a determinar por cada trabajador, es importante mencionar que ahora se incorpora una nueva limitante al monto máximo que puede percibir cada colaborador.

La manera en la cual se determinará el monto máximo a repartir por cada uno de los trabajadores será la siguiente:

1. Se deberá considerar el monto correspondiente a tres meses de salario del trabajador.
2. Se deberá determinar un promedio de la PTU recibida por el colaborador en los últimos tres años, y
3. Se deberá realizar la comparación entre los montos determinados en los numerales 1 y 2, y el que resulte mayor de ellos, será el monto límite máximo que deberá repartirse al trabajador.

No obstante que exista un límite máximo, también pueden presentarse casos en los cuales la PTU a pagar a cada colaborador sea menor, derivado de que el importe de las utilidades a pagar sea menor en cada trabajador, o incluso no exista base para determinarla, en los supuestos en que la empresa no genere utilidades durante el ejercicio.

Ahora bien, con base en esta determinación surgen algunos puntos de análisis que no se contemplan en la reforma, como son los siguientes:

- ¿Qué salario deberá considerarse para la determinación de los tres meses? ¿Se debería tomar en cuenta el salario nominal o el salario diario integrado?
- ¿Qué ocurre si el trabajador es de nuevo ingreso en la compañía operativa, pero proviene de una empresa de *insourcing* del mismo grupo empresarial? ¿Se podrá determinar el promedio de la PTU percibida en los últimos tres años?

Asimismo, la reforma no establece qué pasa con la PTU de aquellos trabajadores que exceden del monto del límite de la misma a repartir.

Es decir, ¿qué pasará con el “excedente” en el caso de que el monto que un trabajador tenga derecho a percibir sea superior al monto del límite máximo?

Al respecto, no se establece si ese monto deberá repartirse entre aquellos trabajadores que no rebasaron el límite máximo, o bien, si el monto que excedió se sumará a la PTU a repartir en el ejercicio siguiente.

Lo anterior, partiendo de la premisa de que la base de la PTU no tendrá modificaciones en cuanto a su determinación, por lo que el hecho de que exista un monto que por el cálculo de la limitante no sea objeto de reparto, ello podría modificar el monto de la PTU que sería objeto de reparto.

ENTRADA EN VIGOR DE LA LIMITANTE DE LA PTU

Es importante resaltar que la reforma en materia de subcontratación laboral será aplicable, a partir de mediados del ejercicio 2021; es decir, la entrada en vigor de la reforma al reparto de utilidades no modifica la determinación de la PTU determinada por las utilidades generadas en el ejercicio fiscal 2020, a distribuirse en 2021, dentro de los 60 días siguientes a la presentación de la declaración anual, en cuyo caso, esa se distribuirá durante el presente mes de mayo de 2021.

IMPACTO ECONÓMICO DEL REPARTO DE LA PTU PARA LAS EMPRESAS

Existen distintos casos en los cuales, dependiendo del tipo de patrón de que se trate, se podrá medir el impacto económico que tendrá la reforma en materia de subcontratación laboral, con respecto al pago de la PTU, a saber:

1. El primero de estos casos es cuando el patrón antes de la entrada en vigor de la iniciativa no contaba con trabajadores y, por ende, no realizaba o no estaba obligado a efectuar el reparto de utilidades a los empleados.

En este supuesto, la carga financiera se incrementará en un 10% por el pago correspondiente a la PTU sobre la renta gravable, más el 30% correspondiente al ISR causado en el ejercicio, llevando a la empresa a una carga de hasta el 40%.

No obstante, salvo que se emitan reglas adicionales respecto a la PTU no repartida en el ejercicio por haber rebasado el límite establecido, en algunos casos el incremento podría ser menor del 10%.

2. El segundo caso corresponde a aquellos patrones que ya contaban con una plantilla de trabajadores contratados directamente, y que, derivado de la reforma, deberán incluir a quienes se encontraban bajo el esquema de subcontratación, incrementando de esta manera el número de colaboradores.

En este supuesto, toda vez que la empresa ya se encontraba obligada a efectuar el reparto de utilidades al contar con una plantilla de trabajadores, la entrada en vigor de la iniciativa no representaría una carga financiera adicional por concepto de la PTU, toda vez que la base del reparto sería la misma, y solamente habría que considerar que ahora el monto de la PTU sería dividido entre más colaboradores.

3. Por último, en el caso de aquellos patrones que no se vieron afectados por la entrada en vigor de la multicitada reforma y, por ende, no incorporarán a ningún trabajador a su plantilla laboral adicionalmente.

En este supuesto, se podría dar el caso de que la PTU a repartir sea menor a la que habría pagado el patrón, de no estar limitada a los tres meses o al promedio de los tres años anteriores, conforme a lo previamente analizado.

Asimismo, se deberá estar atento a la publicación de alguna regla en específico, la cual regule el

tratamiento que tendrá la PTU que no fue objeto de reparto por exceder la limitante establecida.

CONCLUSIONES

Derivado de la publicación de la reforma en materia de subcontratación laboral, se deberán tomar medidas de acción y de prevención, con la finalidad de cumplir con las disposiciones vigentes a partir de su entrada en vigor, además de las transitorias.

Con base en el análisis desarrollado, se recomienda examinar de manera preventiva en cada caso en particular, el impacto que tendrían en cada empresa las reformas en materia de la PTU, para su correcta determinación a partir de las utilidades generadas en el ejercicio 2021, el cual será objeto de reparto en el ejercicio 2022.

Por otra parte, es recomendable estar atentos a cualquier posible pronunciamiento o criterio que las autoridades laborales y fiscales pudiesen llegar a emitir, para aclarar dudas o los puntos de controversia previamente analizados.

Finalmente, la correcta determinación de la base de la PTU y el monto a pagar a cada trabajador permitirá cumplir con las obligaciones legales y laborales, para efecto de evitar contingencias y multas o sanciones, derivado de las inspecciones que pueda practicar la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en el cumplimiento de las obligaciones laborales. •

Para acceder a la Iniciativa -
Tope de la PTU
escanee el Código QR



Para acceder al Dictamen
positivo - Tope de la PTU
escanee el Código QR

