

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS DERIVADA DE LA SUBCONTRATACIÓN

C.P.C. MARCIAL A. CAVAZOS ORTIZ
Integrante de la Comisión Fiscal del IMCP

DIRECTORIO

C.P.C. y Mtra. Diamantina Perales Flores
PRESIDENTE

C.P.C. y Dra. Laura Grajeda Trejo
VICEPRESIDENTE GENERAL

C.P.C. Dra. Ludivina Leija Rodríguez
VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

C.P.C. y Lic. Héctor Amaya Estrella
VICEPRESIDENTE DE FISCAL

C.P.C. Gerardo Jesús Alvarado Nieto
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN FISCAL

C.P.C. Víctor M. Pérez Ruiz
RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN

**LOS COMENTARIOS PROFESIONALES DE ESTE ARTÍCULO SON
RESPONSABILIDAD DEL AUTOR, SU INTERPRETACIÓN SOBRE LAS
DISPOSICIONES FISCALES PUEDE DIFERIR DE LA EMITIDA POR LA
AUTORIDAD FISCAL.**

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN FISCAL (COFI) DEL IMCP

Aguilar Millán, Federico
Alvarado Nieto, Gerardo Jesús
Amezcuca Gutiérrez, Gustavo
Arellano Godínez, Ricardo
Argüello García, Francisco
Cámara Flores, Víctor Manuel
Cavazos Ortiz, Marcial A.
De Anda Turati, José Antonio
De los Santos Valero, Javier
Erreguerena Albaitero, José Miguel
Eseverri Ahuja, José Ángel
Esquivel Boeta, Alfredo
Franco Gallardo, Juan Manuel
Gallegos Barraza, José Luis
Gómez Caro, Enrique
Hernández Cota, José Paul

Juárez Álvarez, Salvador
Lomelín Martínez, Arturo
Mena Rodríguez, Ricardo Javier
Mendoza Soto, Marco Antonio
Moguel Gloria, Francisco Javier
Navarro Becerra, Raúl
Ortiz Molina, Óscar
Pérez Ruiz, Víctor Manuel
Puga Vértiz, Pablo
Ramírez Medellín, José Cosme
Ríos Peñaranda, Mario Jorge
Sáinz Orantes, Manuel
Sánchez Gutiérrez, Luis Ignacio
Uribe Guerrero, Edson
Zavala Aguilar, Gustavo

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

DERIVADA DE LA SUBCONTRATACIÓN

C.P.C. MARCIAL A. CAVAZOS ORTIZ
Integrante de la Comisión Fiscal del IMCP

INTRODUCCIÓN

En los últimos meses, se ha debatido mucho acerca del tema de reparto de utilidades, debido a que tiene estrecha relación con la reforma que regula la subcontratación laboral, propuesta por el gobierno federal.

Uno de los asuntos más polémicos y controvertidos es la subcontratación de personal, la cual, desde la perspectiva de las autoridades, se ha visto como un medio para evadir las responsabilidades laborales y de seguridad social o para simular el cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón, lo que conduce a la afectación de los trabajadores, principalmente en el pago del reparto de utilidades.

La reforma mediante la que se regula la subcontratación también implicó una modificación en materia de reparto de utilidades, la cual se comentará en la presente edición.

ANTECEDENTES

La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la empresa (PTU) es un derecho constitucional en favor de los trabajadores como reconocimiento a su contribución en la generación de las utilidades de las empresas; su regulación se encuentra en el artículo 123, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Capítulo VIII de la Ley Federal del Trabajo.

A pesar de que la Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931 contenían el derecho al reparto de utilidades, no había una regulación para que se llevara a cabo, por lo que este derecho de los trabajadores, y deber de los patrones, tuvo aplicación a partir de la modificación constitucional del año 1962, la cual fue reglamentada en la ley laboral de 1970.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, en el artículo 123, fracciones VI y IX, ya contemplaba la PTU, como se muestra a continuación:

- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres

honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, **los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades**, que será regulada como indica la fracción IX.

[...]

- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

[Énfasis añadido]

En el Diario Oficial de la Federación del 4 de noviembre de 1933, se publicaron las reformas a la Constitución, dentro de las que se encontraba la modificación a la fracción IX del artículo 123:

- IX. La fijación del tipo de Salario Mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por Comisiones Especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, que se establecerá en cada Estado. En defecto de esas Comisiones, el Salario Mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.

El 21 de noviembre de 1962, mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación, se dieron a conocer las modificaciones a las fracciones VI y IX del artículo 123 Constitucional; en la fracción VI, sólo se menciona lo referente a los sueldos, se elimina la referencia a la PTU y la fracción IX se modificó para incluir la regulación de la PTU, la cual permanece sin modificación hasta ahora:

- 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. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la

Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

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

La Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 de agosto de 1931, aunque mencionaba la participación de utilidades, no tenía definido el procedimiento para su cálculo y distribución; ya en la Ley publicada el 1° de abril de 1970 en el DOF, que entró en vigor el 1° de mayo de 1970, se incluye el Capítulo VIII, mediante el cual se fijan las disposiciones aplicables a la PTU.

La PTU es una obligación que recae en la empresa que tiene trabajadores a su servicio, pero si una empresa contrata a otra y ésta última pone trabajadores a disposición de la primera, la última tendría la obligación de pagar la PTU, debido a que es quien tiene trabajadores. Esta forma de tercerización se conoce como subcontratación o como outsourcing.

La subcontratación, en sus orígenes, tuvo como finalidad permitir que las empresas pudieran dedicarse y concentrarse en la realización de las actividades exclusivas de su negocio y despreocuparse de actividades ajenas a sus objetivos, ya que cuando una empresa requiere la realización de actividades que no se encuentran dentro de su objeto social, subcontrata a otra, por ejemplo, en servicios de seguridad y vigilancia, limpieza, apoyo, mantenimiento informático, etc.

Lo cierto es que las empresas prestadoras de servicios se han multiplicado. De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el último Censo Económico, se conoció que 4.6 millones de personas laboran bajo el esquema de subcontratación; por otra parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) calcula que hay 2.9 millones de personas que trabajan en figuras de outsourcing, pero de manera ilegal.

En un primer intento por regular la subcontratación, se modificó la Ley Federal del Trabajo en 2012, para incluir y definir el término **subcontratación**, así como para estatuir las limitaciones al uso de esta figura. También hubo reformas a las disposiciones fiscales para que quien pretendiera deducir la erogación y acreditar el IVA, se cerciorara del cumplimiento laboral mediante la entrega de recibos de sueldos, comprobante de pago de retenciones, de seguridad social, etc.; después se implementó un aplicativo para que el contratista subiera información y el contratante pudiera verificarla, y finalmente se impuso una retención del 6% de IVA en los servicios de subcontratación.

En meses recientes, el Ejecutivo Federal argumentó que la subcontratación se ha utilizado como una forma de defraudación fiscal, que además afecta a los trabajadores, debido a que se les niegan sus prestaciones laborales, los despiden a fin de año masivamente y no les reconocen sus derechos laborales fundamentales, ni aguinaldo ni reparto de utilidades, por lo que, a fin de terminar con abusos y defender los derechos laborales, presentó una iniciativa de reforma para regular la subcontratación.

Con la intención de evitar el uso indebido de esta figura, el 12 de noviembre de 2020, el Ejecutivo Federal presentó la iniciativa de Reforma; la cronología que siguió fue la siguiente:

- El 9 de diciembre de 2020 se pactó un acuerdo entre el Gobierno Federal y los sectores patronal y obrero.
- El 1° de febrero de 2021 inició el periodo de sesiones ordinarias del Congreso y no se presentó como iniciativa preferente.
- El 13 de abril de 2021, la Cámara de Diputados remitió el expediente que contenía la Minuta Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversos ordenamientos legales en materia de subcontratación.
- El 20 de abril de 2021, la Cámara de Senadores aprobó en lo general y en lo particular el proyecto de reforma.
- El 23 de abril de 2021, se publicaron las reformas en el DOF, con entrada en vigor en las siguientes fechas:
 - El 24 de abril de 2021 en materia de la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social y Ley de INFONAVIT.
 - El 1° de agosto de 2021 para las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta, Ley del Impuesto al Valor Agregado y Código Fiscal de la Federación.
 - El 1° de enero de 2022 respecto de la Ley del ISSSTE.

Esta reforma tiene como objetivo eliminar las prácticas que dañan los derechos laborales, así como evitar la evasión de impuestos, la defraudación fiscal y la evasión en el pago de cuotas patronales al IMSS y al INFONAVIT, debido a que las autoridades estiman que tiene un impacto de entre 300 y 500 millones de pesos al año.

La reforma aprobada prohíbe la subcontratación; sin embargo, se permite la utilización de esta figura cuando se trate de servicios y obras especializadas, que no formen parte del objeto social o actividad económica preponderante de la empresa contratante y el contratista se encuentre registrado en el padrón público. Dentro de los servicios u obras prestadas, se encuentran los prestados entre las empresas de un mismo grupo siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad preponderante de la empresa que los reciba.

Con esta prohibición, muchas empresas que prestan servicios de subcontratación tendrán que transferir personal a las empresas operativas, lo que significará un alto costo laboral para estas empresas.

La finalidad de la modificación a la PTU es que se diera un trato igualitario a todos los sectores, debido a que hay subsectores en los que se paga poca PTU, incluso menos que la media nacional, que es de 22 días (equivalente a 2.8% de las utilidades) y ésta debe ser mayor.

Sin embargo, durante la negociación de la reforma, hubo un momento en que se detuvo por la PTU, se acordó un tope a ésta y continuó la negociación. De esta forma, se limita la percepción de la PTU con el ánimo de que no sea tan gravoso para las empresas, el cumplir con esta obligación.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

Como se comentó en los antecedentes, la PTU encuentra su marco legal en el artículo 123, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Capítulo VIII de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los artículos 117 a 131.

OBLIGADOS AL REPARTO DE LA PTU

Están obligados al pago de PTU, todas las personas morales y físicas que tengan trabajadores a su servicio. En este sentido también tienen obligación las empresas que se fusionen, traspasen o cambien de nombre o razón social, debido a que el cambio de su situación jurídica no los exime de cumplir con esta obligación, porque no se consideran empresas de nueva creación.

NO OBLIGADOS AL PAGO DE PTU

Se libera del pago de PTU, en los siguientes casos:

- Empresas de nueva creación, sólo durante el primer año de funcionamiento.
- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.
- Empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
- Instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía.

MOMENTO EN QUE DEBE PAGARSE LA PTU

El reparto de utilidades a los trabajadores debe efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el ISR anual, es decir, las personas morales deben pagarla en mayo y las personas físicas en junio.

REGLAS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA PTU

- No pueden participar de las utilidades, los directores, administradores y gerentes generales de las empresas.
- Para determinar el límite en el salario de los trabajadores de confianza, se considera el salario del trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, a falta de éste, se considera al trabajador de planta con la misma característica, se considerará dicho salario incrementado en un veinte por ciento, como salario máximo.
- No puede exceder de un mes de salario, el monto de la participación de 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.
- Se consideran trabajadores en servicio activo, las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal.
- No participarán en el reparto de utilidades, los trabajadores del hogar.
- Los trabajadores eventuales tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado por lo menos sesenta días durante el año.

BASE PARA LA DETERMINACIÓN DE LA PTU

Conforme al artículo 120 de la LFT y al artículo 9 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, la base para determinar la PTU es la misma utilidad determinada para efectos de ISR, excepto que no se disminuye la PTU pagada en el ejercicio ni las pérdidas fiscales pendientes de aplicar de ejercicios anteriores, tampoco se considera la limitación en la deducción de prestaciones exentas pagadas al trabajador establecida en la fracción XXX del artículo 28 de la Ley del ISR, a la base se le aplica la tasa de 10%.

DETERMINACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN PARA CADA TRABAJADOR

Una vez que se tiene el monto de PTU a repartir, debe dividirse en dos partes iguales: la primera se reparte entre todos los trabajadores con base en el número de días trabajados por cada uno en el año; la segunda, se reparte en función de los montos de los salarios devengados durante el año, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria.

Con la reforma a la subcontratación, se adiciona la fracción VIII al artículo 127 de la LFT, mediante la cual se restringe el monto que puede entregarse por concepto de PTU. En este sentido, aunque el monto de las utilidades sea muy alto, el trabajador sólo puede recibir un monto máximo del equivalente a tres meses de salario, o bien, el promedio de la PTU recibida en los últimos tres años; de estos dos montos, se toma el que resulte más benéfico para el trabajador, como puede observarse de la siguiente transcripción:

- 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.

La reforma a la PTU puede no resultar favorable para los trabajadores de algunas actividades como la minería, ya que, de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, basada en los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), los pagos por reparto de utilidades de este sector generalmente superan los noventa días y ahora, de acuerdo con las disposiciones de la reforma, pareciera ser que el reparto estaría limitado.

Los trabajadores que podrían verse favorecidos son los de las actividades de construcción y del manejo de residuos y servicios de remediación que, de acuerdo con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, conforme a datos del INEGI, suelen percibir un aproximado de cinco días. Sin embargo, no es con la limitación a la PTU con lo que se asegura un pago mayor, sino con la eliminación de la subcontratación en estos ramos de actividades.

Ejemplo:

Para ilustrar la determinación de la PTU y mostrar el límite al cual se sujeta, se expondrá el siguiente ejemplo:

Monto de la PTU manifestada en la declaración:

Base PTU	2,000,000.00
Tasa	10%
Monto por repartir	200,000.00

El monto por repartir \$200,000 debe dividirse en dos partes iguales, para aplicar una conforme al número de días trabajados y la otra conforme a los salarios devengados, como lo establece el artículo 123 de la LFT.

50% Número de días trabajados	100,000.00
50% Salarios devengados	100,000.00

La primera parte se distribuye conforme al número de días trabajados por cada trabajador en el año.

TRABAJADOR	DÍAS TRABAJADOS	PROPORCIÓN DÍAS	MONTO
1	365	0.21	20,586.58
2	365	0.21	20,586.58
3	358	0.20	20,191.77
4	365	0.21	20,586.58
5	320	0.18	18,048.51
Total	1,773		100,000.00

La segunda se reparte en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

TRABAJADOR	SALARIOS DEVENGADOS	PROPORCIÓN SUELDOS	MONTO
1	120,000.00	0.17	16,860.68
2	156,000.00	0.22	21,918.88
3	129,468.49	0.18	18,191.06
4	180,000.00	0.25	25,291.02
5	126,246.58	0.18	17,738.36
Total	711,715.07		100,000.00

Se suman los montos para obtener el total a repartir por trabajador:

TRABAJADOR	PTU DÍAS	PTU SUELDOS	TOTAL
1	20,586.58	16,860.68	37,447.26
2	20,586.58	21,918.88	42,505.46
3	20,191.77	18,191.06	38,382.82
4	20,586.58	25,291.02	45,877.60
5	18,048.51	17,738.36	35,786.86
Total	100,000.00	100,000.00	200,000.00

Hasta aquí, no hay cambios en la determinación de la PTU, con la reforma hay que revisar el tope, primero conforme al límite de tres meses del salario, para lo cual hay que considerar el sueldo mensual.

No se aclara si el sueldo es el del ejercicio al que corresponde la PTU o el sueldo del ejercicio en que se pagará la PTU, o si deba hacerse un promedio de los sueldos, en caso de que se hayan modificado durante el ejercicio. Pero como la PTU debe determinarse al cierre de cada ejercicio, en ese sentido, es de considerarse el último sueldo del ejercicio al que corresponde la PTU.

TRABAJADOR	SUELDO MENSUAL	3 MESES DE SALARIO
1	10,000.00	30,000.00
2	13,000.00	39,000.00
3	11,000.00	33,000.00
4	15,000.00	45,000.00
5	12,000.00	36,000.00

Conforme al primer tope, se tendría que limitar la cantidad a repartir:

TRABAJADOR	PTU A REPARTIR	LÍMITE TRES MESES DE SALARIO	MONTO PARA REPARTIR
1	37,447.26	30,000.00	30,000.00
2	42,505.46	39,000.00	39,000.00
3	38,382.82	33,000.00	33,000.00
4	45,877.60	45,000.00	45,000.00
5	35,786.86	36,000.00	35,786.86
Total	200,000.00		182,786.86

En este caso, de \$200,000 baja a \$182,786.86.

Pero también, tendría que revisarse el segundo límite que va en función del promedio de PTU repartida en los últimos tres ejercicios:

TRABAJADOR	PTU ÚLTIMO EJERCICIO	PTU PENÚLTIMO EJERCICIO	PTU ANTEPENÚLTIMO EJERCICIO	SUMA	PROMEDIO
1	20,000.00	1,000.00	33,000.00	54,000.00	18,000.00
2	27,000.00	2,500.00	37,000.00	66,500.00	22,166.67
3	23,000.00	1,500.00	34,000.00	58,500.00	19,500.00
4	30,000.00	3,000.00	41,000.00	74,000.00	24,666.67
5	25,000.00	2,000.00	35,000.00	62,000.00	20,666.67

Se realiza la comparación de los dos límites:

TRABAJADOR	PTU A REPARTIR	LÍMITE TRES MESES DE SALARIO	LÍMITE PROMEDIO PTU 3 EJERCICIOS ANTERIORES	MONTO POR REPARTIR
1	37,447.26	30,000.00	18,000.00	30,000.00
2	42,505.46	39,000.00	22,166.67	39,000.00
3	38,382.82	33,000.00	19,500.00	33,000.00
4	45,877.60	45,000.00	24,666.67	45,000.00
5	35,786.86	36,000.00	20,666.67	35,786.86
Total	200,000.00			182,786.86

En este caso, el límite correspondiente al promedio de la PTU resulta menos favorable para el trabajador, por lo que se tomaría el límite de los 3 meses de salario.

Para el trabajador 5, el límite más favorable es de los 3 meses de sueldo; sin embargo, como la PTU determinada es menor, se toma ésta, ya que no se establece como límite mínimo 3 meses de sueldo sino como límite máximo.

Ahora vamos a considerar este mismo ejemplo, pero con pagos de PTU más altos en el penúltimo ejercicio:

TRABAJADOR	PTU ÚLTIMO EJERCICIO	PTU PENÚLTIMO EJERCICIO	PTU ANTEPENÚLTIMO EJERCICIO	SUMA	PROMEDIO
1	20,000.00	50,000.00	33,000.00	103,000.00	34,333.33
2	27,000.00	59,000.00	37,000.00	123,000.00	41,000.00
3	23,000.00	55,000.00	34,000.00	112,000.00	37,333.33
4	30,000.00	63,000.00	41,000.00	134,000.00	44,666.67
5	25,000.00	57,000.00	35,000.00	117,000.00	39,000.00

El límite sería el siguiente:

TRABAJADOR	PTU A REPARTIR	LÍMITE 3 MESES DE SALARIO	LÍMITE PROMEDIO PTU TRES EJERCICIOS ANTERIORES	MONTO POR REPARTIR
1	37,447.26	30,000.00	34,333.33	34,333.33
2	42,505.46	39,000.00	41,000.00	41,000.00
3	38,382.82	33,000.00	37,333.33	37,333.33
4	45,877.60	45,000.00	44,666.67	44,666.67
5	35,786.86	36,000.00	39,000.00	35,786.86
Total	200,000.00			193,120.20

En este caso los límites del promedio de PTU de los tres ejercicios anteriores resulta más favorable para el trabajador, por lo que se tomaría éste como monto máximo; en el caso del trabajador 5, como los límites son superiores a la PTU que le corresponde, no se topa, y se entregaría al trabajador la PTU determinada.

De conformidad con los cuadros anteriores, parecería que, como queda redactada la reforma, la diferencia que resulta entre la PTU determinada y la que efectivamente se deberá entregar a los trabajadores, considerando las comparaciones de los límites antes señalados, no será una PTU distribuible en ejercicios posteriores.

En ese sentido, quizás sería conveniente que en relación con los cálculos correspondientes a la PTU por pagar con las disposiciones vigentes, las empresas efectuaran la determinación a más tardar el 31 de marzo del año siguiente con la finalidad de que sus efectos quedaran reconocidos en los estados financieros al 31 de diciembre del año a que corresponda, así como en la declaración anual de ejercicio; de lo contrario, al no realizar el ajuste, se tendría que presentar una declaración complementaria toda vez que el aplicativo actual considera la diferencia entre lo declarado y lo pagado como una PTU a acumularse y ser distribuida en el ejercicio siguiente.

Por otro lado, se entiende que la PTU pagada en los tres últimos años, es la que pagó la empresa que reparte utilidades; sin embargo, la fracción VIII del artículo 127 de la LFT, sólo señala que es el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; pero no aclara que en la propia empresa, el trabajador podría haber recibido un monto mayor en otra empresa y lo mismo podría ocurrir con cada trabajador, sería muy laborioso investigar cuánto percibió cada trabajador y no sería justo ni congruente aplicar en el cálculo las utilidades generadas en otras empresas.

Adicionalmente, la reforma a este respecto no aclara si el denominador para el cálculo del promedio siempre será 3 o si éste puede variar, dependiendo de si el trabajador ha laborado en la empresa 1 o 2 años. Esta situación no ha sido aclarada por las autoridades; en todo caso, se tendría la opción del cálculo con base en los 3 meses de salario.

No obsta señalar que, en el caso de que una empresa cuente con trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, para determinar la PTU del trabajador no sindicalizado, se deberá considerar el sueldo

más alto del trabajador sindicalizado, adicionado con un 20% como salario máximo, de conformidad con lo establecido en la fracción II del artículo 127 de la LFT.

Asimismo, los trabajadores que presten servicios a sociedades civiles, así como quienes se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, donde la PTU corresponde a un mes de salario, la reforma no afecta esta regla particular, ya que dicha limitación se mantiene.

Aunque el pago de PTU siempre representa una erogación importante para las empresas, con esta limitación en el pago, se suaviza un poco la carga. Sobre todo, para aquellas empresas que deban eliminar la figura de subcontratación.

SANCIONES

Hay que tomar en cuenta que el incumplimiento de la obligación del reparto de PTU a los trabajadores, en caso de contratación colectiva, podría llevar a los trabajadores a ejercer su derecho de huelga, conforme a los artículos 440, 444 y 450, fracción V de la LFT; asimismo, los trabajadores con un contrato individual de trabajo pueden reclamar el pago de su participación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro del lapso de un año, contado a partir de la fecha en que la obligación sea exigible.

Si el patrón no cumple con la obligación de repartir utilidades y es descubierto por las autoridades laborales en una visita de inspección, conforme al artículo 994, fracción II de la LFT, puede hacerse acreedor a la imposición de una multa que va de 250 a 5,000 Unidades de Medida y Actualización, que al 31 de mayo de 2021 equivale a \$1,702.74 y a \$34,054.83.

CONCLUSIÓN

La PTU tiene por objeto permitir al personal que participe de los beneficios obtenidos por la negociación a la cual prestó sus servicios subordinados en el ejercicio anterior. Mediante la reforma que regula la subcontratación, de alguna manera se garantiza el reparto de utilidades, debido a que sólo se permite la subcontratación de obras o servicios especializados y en las empresas donde no procede la subcontratación se da un periodo de tres meses, contados a partir de la entrada en vigor de la reforma, para traspasar al personal a las empresas operativas, de este modo, las empresas tendrán que cumplir con la obligación de reparto de utilidades y seguramente en algunos casos los trabajadores tendrán un beneficio mayor por este concepto en comparación con las empresas en las que se encontraban subcontratados.

No obstante, lo anterior, la reforma también limita el monto que puede percibirse, el cual no puede exceder de tres meses de sueldo o del promedio de la PTU percibida en los últimos tres ejercicios, el que resulte más favorable para el trabajador, indudablemente, esto puede beneficiar a los negocios que generen utilidades altas y repartan montos superiores a tres meses, ahora podrán topar el pago.