

GUÍA PARA CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE REPARTO DE UTILIDADES

DOCUMENTO ÍNTEGRO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

(MARZO 2022)

I. ASPECTOS BÁSICOS

- El espíritu de la reforma en materia de subcontratación busca que en todo momento se respeten los derechos de todos los trabajadores y que las empresas los contraten directamente sin emplear la figura de la subcontratación de personal, prohibida explícitamente por la Ley.
- Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 2021, se modificó el texto del artículo 127, enfatizando con ello que el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se encuentra reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que se adicionó la fracción VIII, orientada a establecer las bases para aplicar el monto de la participación de utilidades que le resulte más favorable al trabajador.
- En el ánimo de evitar discrecionalidad en el reparto de utilidades, el Gobierno de México propuso el establecimiento de reglas precisas que no afecten al sector empresarial y que impulsen un incremento en el beneficio de los trabajadores. Con las nuevas reglas establecidas en la reforma de la Ley Federal del Trabajo para el reparto de utilidades, se espera que los trabajadores reciban en promedio, un PTU de 57 días de salario, \$18,557; es decir, 2.59 veces más de lo que reciben actualmente (lo que representaría un incremento del 159%).
- El cambio normativo en ningún momento modifica el mecanismo establecido en la Constitución Federal o en la Ley Federal del Trabajo en materia de reparto de utilidades, ni en sus fórmulas de cálculo, por lo que se seguirán observando todas aquellas normas establecidas en el artículo 125, las excepciones precisadas en el artículo 126, así como lo establecido en las fracciones I a VII del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo.
- En tal sentido, y con motivo de la implementación de las modalidades señaladas en las consideraciones anteriores, y para facilitar la aplicación del monto que resulte más favorable al trabajador, se ha tenido a bien expedir la siguiente guía.

II. PRINCIPIOS

1. El reparto de utilidades es un derecho constitucional, irrenunciable y adquirido de los trabajadores, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, instancia facultada por la Constitución para tal efecto.
2. En la aplicación del reparto de utilidades de las empresas, invariablemente se aplicará, en caso de que exista alguna duda en cuanto al sentido o alcance de la norma legal, la interpretación más favorable al trabajador, y por ningún motivo debe ser en perjuicio de éste, ya que la Ley Federal del Trabajo busca protegerlo por ser la parte más vulnerable entre los factores de la producción.

III. ¿QUÉ SE DEBE OBSERVAR PARA CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES QUE SE TIENE EN MATERIA DE PTU?:

1. El cálculo del porcentaje de participación para los trabajadores en las utilidades debe corresponder al 10% sobre la renta gravable, tal como fue determinado mediante la Resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 18 de septiembre de 2020, del Consejo de Representantes de la Sexta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
2. A partir de lo anterior, y conforme a lo establecido en el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, la utilidad repartible 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 uno en el año, independientemente del monto de los salarios; y la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

IV. ALCANCES DE LA APLICACIÓN DE LA ADICIÓN DE LA FRACCIÓN VIII AL ARTÍCULO 127 DE LA LFT.

De conformidad con el dictamen legislativo de esta reforma, los empleadores deberán repartir utilidades de acuerdo con la Constitución y la Ley; y para evitar distorsiones, principalmente en los sectores de uso intensivo de capital, se establecen dos modalidades:

- Se deberá pagar a los trabajadores el 10% de las utilidades de la empresa conforme a lo estipulado en el marco legal vigente.

- Únicamente cuando este monto sea superior a 90 días (tres meses) del salario del trabajador, se establecen los 90 días de salario como límite máximo de pago del PTU, salvo que el promedio del PTU pagado por la empresa a los trabajadores según su categoría en los últimos tres años sea superior a los 90 días, entonces invariablemente se deberá pagar dicha cantidad promediada, ya que este monto resulta más benéfico para el trabajador.
- En el caso de la aplicación del reparto de utilidades en la modalidad que prevé pagar el PTU mediante el promedio del salario de los últimos tres años, la antigüedad del trabajador no será un factor para tomarse en cuenta. En consecuencia, a los trabajadores con antigüedad menor a tres años se les deberá aplicar para el cálculo referido, el monto promediado de los últimos tres años que haya correspondido a la categoría, plaza, cargo, nivel o puesto que ocupan en ese momento.
- Los alcances contenidos en la fracción VIII, del artículo 127, establecen parámetros mínimos que se deben observar sin perjuicio de que los sectores económicos, de común acuerdo con los trabajadores, establezcan mejores condiciones a través de la negociación colectiva. Este supuesto aplica siempre y cuando el cálculo del reparto de utilidades del 10 % exceda de tres meses del salario del trabajador.

CIUDAD DE MÉXICO A 25 DE MARZO DE 2022
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL