

REGLAS ESPECIALES PARA EFECTUAR EL REPARTO DE UTILIDADES



El artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece ciertas reglas a las que deberá sujetarse el reparto de utilidades para algunos casos en particular. Estas son las siguientes:

II. Los trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un 20%, como salario máximo.

De esta forma, y considerando que uno de los factores en base al cual se hace el reparto, lo constituye el salario devengado en el año, pues entonces se limita el monto máximo de salario a considerar para el caso de trabajadores de confianza.

Por lo tanto, es necesario identificar dentro de la empresa a los trabajadores de confianza y a los que no lo son, situación que cuando en la empresa existen trabajadores sindicalizados se vuelve tarea fácil ya que entonces los de confianza serán aquellos que no son sindicalizados, según esta disposición de la ley laboral.

En este caso, se debe identificar al trabajador sindicalizado que tiene el salario más alto y luego considerar este salario aumentado en un 20% y el monto resultante será el tope o salario máximo sobre el que se hará el cálculo de reparto de utilidades para los trabajadores de confianza.

Veamos el siguiente ejemplo:

	SALARIO	SALARIO PTU		TOPE SAL. TRAB. CONF.
SINDICALIZADOS				
Juan Pérez	120.00	120.00		
Pedro Torres	250.00	250.00		
Anacleto Simón	200.00	200.00		
Pito Pérez	300.00	300.00	20%	360.00
NO SINDICALIZADOS				
Tiburcio Platanares	500.00	360.00		
Juan Salitre	350.00	350.00		

Como es posible observar, aunque un trabajador no sindicalizado tiene un salario de \$ 500.00, para efectos del cálculo del reparto de utilidades no se considerará tal salario en virtud de que su monto excede al tope fijado en la legislación laboral, en la cual se establece que el salario base para los trabajadores no confianza no podrá ser superior al que perciba el trabajador sindicalizado de más alto salario en la empresa y aumentado en un 20%.

De esta forma, el trabajador sindicalizado de más alto salario en la empresa percibe un salario de \$ 300.00, el cual incrementado en un 20% arroja como tope para los salarios de los trabajadores no sindicalizados el de \$ 360.00.

Por otra parte, en el caso de que no existan trabajadores sindicalizados en la empresa entonces la determinación del tope o salario

máximo para los trabajadores de confianza estará en función al salario más alto que tenga algún trabajador de planta. En este caso, identificar dentro de la empresa a los trabajadores de confianza y a los que no lo son se vuelve una tarea en ocasiones un poco más complicada, ya que según el artículo 9 de la LFT la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, por lo tanto igual un trabajador de planta podría ser considerado como de confianza.

A este respecto, el citado precepto legal nos trata de guiar cuando señala que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Por lo que de acuerdo a lo anterior, todos aquellos trabajadores que desempeñen las funciones ya citadas dentro de la empresa se considerarán como de confianza, y por lo tanto, todos aquellos que no tengan estas funciones serán de planta para estos fines.

Otro tipo de tope que se establece en relación al reparto de utilidades a trabajadores, es el que está en función al patrón al que se presta servicios. Esto es así ya que la fracción III del artículo 127 de la LFT establece lo siguiente:

III. 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, no podrá exceder de un mes de salario.

Por lo tanto, aunque el monto de la utilidad base a repartir exceda tal cantidad, legalmente este tipo de personas sólo están obligados a otorgar como reparto de utilidades a sus trabajadores hasta una cantidad equivalente a un mes de salario de los mismos.

Aquí es conveniente precisar que ésta disposición no establece el que se deba otorgar el equivalente a un mes de salario como reparto de utilidades, sino que lo que establece es que el monto a repartir no podrá ser superior al equivalente a un mes de salario de los trabajadores.

Asimismo es conveniente anotar que tal posibilidad sólo aplica a aquellos patrones que única y exclusivamente perciben ingresos derivados de su trabajo personal, del cuidado de bienes que produzcan rentas del cobro de créditos y sus intereses, por lo que si tuvieran otras fuentes de ingresos entonces ya no aplicaría esta disposición y tendrían que pagar a sus trabajadores el monto de utilidades que correspondiera sin considerar este tope.

Lo anterior según la interpretación efectuada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de la jurisprudencia siguiente:

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. EL MONTO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 127, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SÓLO ES APLICABLE A LOS PATRONES QUE SE DEDICAN EXCLUSIVAMENTE A LAS ACTIVIDADES SEÑALADAS EN DICHA NORMA, Del proceso legislativo que dio origen al indicado precepto, el cual prevé el tope de 1 mes de salario como monto máximo de participación de los trabajadores en el reparto de utilidades, cuando los patrones obtienen sus ingresos del cuidado de bienes que producen rentas o del cobro de créditos y sus intereses, se advierte que la intención del legislador fue que ese tope se aplique sólo a los patrones que obtengan sus ingresos por dichas actividades y que éstas constituyan su única fuente de ingresos; de lo contrario, si además de dedicarse a esas actividades, realizan otra u otras que constituyan una distinta fuente de ingresos, resulta inconcuso que no se ubican en el supuesto de la norma examinada.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Décima Época, Libro XXIII, p. 973, 2a./J. 112/2013, Jurisprudencia, Registro 2004271, agosto 2013.

De acuerdo a esto, esa porción normativa solo es aplicable si se reúnen los requisitos siguientes: 1) El patrón no es una empresa, 2) los ingresos del patrón derivan exclusivamente del cobro de créditos y sus intereses, y 3) el patrón solo tiene algún trabajador para efectuar esos cobros.

Tal y como también se concluye en la siguiente tesis del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, visible en su revista del mes de Marzo de 2016:

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.- EL MONTO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 127, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO ES APLICABLE A LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO.- Conforme a la interpretación gramatical de esa porción normativa, el monto de la participación no deberá exceder de un mes de salario. Así, en el proceso legislativo que dio origen a esa porción normativa se indicó lo siguiente: "[?] La adición se justifica por estudios hechos en los que se hace notar que alguna persona, propietaria de edificios o titular de créditos que produzcan réditos, entre otras situaciones, utilice los servicios de algún trabajador al cuidado de un inmueble o efectúe los cobros de los créditos y de sus intereses, se vería en la situación de no poder cubrir las prestaciones correspondientes. [?] Por otra parte, debe considerarse que un edificio que produce rentas o uno o más créditos hipotecarios productores de intereses, no son 'empresas', de

conformidad con la definición contenida en la Iniciativa Presidencial, por lo que no puede hablarse de utilidades derivadas de la combinación del capital y del trabajo. [?]? De modo que, con base en lo anterior, y en aplicación de la jurisprudencia 2a./J. 112/2013 (10a.) emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, esa porción normativa solo es aplicable si se reúnen los requisitos siguientes: 1) El patrón no es una empresa, 2) los ingresos del patrón derivan exclusivamente del cobro de créditos y sus intereses, y 3) el patrón solo tiene algún trabajador para efectuar esos cobros. De ahí que no sea aplicable a las instituciones de crédito, pues son empresas, dado que, en términos de los artículos 16, fracción I, del Código Fiscal de la Federación y 75, fracción IV, del Código de Comercio, sus actividades son catalogadas como comerciales. Además, si bien es cierto que su objeto principal es la intermediación financiera, cierto también lo es que tienen otras actividades de conformidad con el artículo 46 de la Ley de Instituciones de Crédito, y por ende, no obtienen sus ingresos exclusivamente del cobro de crédito y sus intereses. Por añadidura, la porción normativa ?exclusivamente? no puede interpretarse en el sentido de que alude a ?actividad preponderante?, porque el citado artículo 127, fracción III, prevé una excepción a la regla general establecida del artículo 117 al 125 de la Ley Federal del Trabajo, y en consecuencia, debe interpretarse y aplicarse estrictamente. Finalmente, es un hecho notorio que los bancos emplean un número sustancioso de trabajadores para poder llevar a cabo sus actividades, es decir, no se auxilian solo de algún trabajador.

Juicio Contencioso Administrativo Núm. 4273/14-17-08-4/2130/14-S2-07-04.- Resuelto por la Segunda Sección de la Sala Superior del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, en sesión de 29 de septiembre de 2015, por mayoría de 4 votos a favor y 1 voto en contra.- Magistrada Ponente Magda Zulema Mosri Gutiérrez.- Secretario Lic. Juan Carlos Perea Rodríguez.

(Tesis aprobada en sesión de 20 de octubre de 2015)

Fuente: Revista del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, Séptima Época, Año VI, Núm. 56, pp. 629 y 630. VII-P-2aS-910, marzo de 2016.

ASPECTOS A CONSIDERAR

- 1.- El salario base para el cálculo de la PTU, en el caso de los trabajadores de confianza, se encuentra topado hasta un máximo del equivalente al salario más alto de entre los trabajadores sindicalizados incrementado en un 20%.
- 2.- Si no existen trabajadores sindicalizados, entonces se tomará como referencia el salario más alto de entre los trabajadores de planta.
- 3.- Los patrones que por ley sólo están obligados a otorgar como reparto de utilidades un máximo de hasta el equivalente a un mes de salario de su trabajador, lo son aquellos que de manera exclusiva perciben ingresos derivados de su trabajo personal, del cuidado de bienes que produzcan rentas del cobro de créditos y sus intereses.
- 4.- Cualquier patrón que además de los anteriores ingresos también tuviera otras fuentes de ingresos entonces ya no aplicaría esta disposición y tendrían que pagar a sus trabajadores el monto de utilidades que correspondiera sin considerar este tope.