



**Asesor
Fiscal,
Jurídico
y Laboral**

Nuevo tratamiento integral de PTU

**Mtro. José Juan Ríos Aguilar
Mtra. Erika María Rivera Romero
L.C.P. Humberto Pérez Cruz**

Objetivo

Conocer:

- la importancia del otorgamiento de esta prestación
- los elementos esenciales para su cálculo correcto y distribución entre los trabajadores

Agenda

Aspectos laborales

- Antecedentes históricos de la prestación
- Quiénes tienen derecho a disfrutarla
- Quiénes están obligados al reparto
- Patronos exentos de repartir utilidades
- Constitución y rol de la Comisión Mixta de Participación de Utilidades
- Nueva mecánica de reparto según la reforma laboral de 2021 (caso práctico)
- ¿Obligatoriedad de topar la PTU?
- Plazo para pago de utilidades
- Obligatoriedad del aviso de prensa a los extrabajadores
- Prescripción de esta prestación
- Consecuencias de incumplimiento

Aspectos fiscales

- Determinación del ISR de los trabajadores
- CFDI de nóminas
- Disminución de la PTU en pagos provisionales

Antecedentes históricos de la prestación

Artículo 123 de la Constitución de 1917:

VI. 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 de las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por las comisiones especiales que se formarán en cada municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

Primera reforma del 4 de noviembre de 1933:

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

En efecto de esas Comisiones, el salario mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva



https://www.biografiasyvidas.com/biografia/l/lopez_mateos.htm

Con la iniciativa presentada por el Presidente Adolfo López Mateos en 1961, se reformó el artículo 123, apartado A, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962 para quedar como sigue:

“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 Federal, **fijará el porcentaje de las 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 de investigaciones que lo 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 explotación y a otras actividades cuando lo justifiquen 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 LISR. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzquen convenientes ajustándose al procedimiento que determine la Ley; y

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

Recuento de las resoluciones de la Comisión Nacional referida en la Constitución

Porcentaje aplicable (%)	Base aplicable	Fecha de publicación de la resolución
20	Utilidad repartible neta	13 de diciembre de 1963
8	Renta gravable sin deducción alguna	14 de octubre de 1974
10	Renta gravable, según LISR	4 de marzo de 1985
		12 de diciembre de 1996
		3 de febrero de 2009
		18 de septiembre de 2020

Reformas a la LFT



- En la del 29 de diciembre de 1962, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de ese año:
 - ✓ se adicionaron a la LFT de 1931 los artículos del 100-G al 100-U para regular el reparto de PTU; el 419 y del 428 I al 428 O para la integración de la Comisión Nacional, y
- En la LFT de 1970 publicada el 10. de abril de 1970, y en vigor el 10. de mayo de 1970 se reguló este derecho en los artículos 117 a 131

Qué es

- Un deber de justicia social, para la consecución de la igualdad material por medio de la redistribución de la riqueza
- Es un derecho para percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios, cuyo principio fundamental consiste en regular el justo equilibrio económico y social.

Objetivo

- La concreción del equilibrio entre el trabajo y el capital, reconociendo la integración del trabajador en la empresa, como parte del proceso de producción; lo cual tiende a buscar la mejora en la distribución de la riqueza y en lograr un aumento en la productividad con el esfuerzo común de trabajadores y empresarios

Naturaleza

- No es una prestación derivada de los servicios, sino que constituye la cantidad a que tienen derecho los trabajadores por concepto de "utilidades de la empresa" y que su generación depende de los rendimientos generados en el año fiscal; porque conforme al principio de justicia social, los patrones comparten parte de sus ganancias a quienes les ayudaron a generarlas

Quiénes sí y quiénes no tienen derecho a disfrutarla

Sujetos con derecho

- Todo trabajador, independientemente de su categoría o forma de contratación
- Directores y gerentes **de área**
- Empleados **eventuales** que tengan por lo menos 60 días laborados en el ejercicio fiscal
- Ex trabajadores de **planta**, **independientemente del tiempo laborado**, y
- Ex trabajadores por tiempo u obra determinada, si laboraron por lo menos 60 días

Sujetos sin derecho

- Directores, administradores y gerentes **generales**
- Trabajadores y ex trabajadores **eventuales** que laboraron menos de 60 días en el ejercicio respectivo
- Prestadores de servicios profesionales independientes
- Comisionistas mercantiles
- Socios de la empresa, y
- Trabajadores domésticos

Arts. 117 y 127, fraccs. I, II, VI y VII, LFT

Quiénes están obligados al reparto

Toda persona física o moral con actividades de producción o distribución de bienes o servicios, sean o no contribuyentes del ISR que tengan trabajadores a su servicio. Es decir:

- empresas:
 - ✓ que se fusionaron, traspasaron o cambiaron su nombre o razón social
 - ✓ que tengan diversos establecimientos, sucursales o agencias, plantas de producción o de distribución de bienes o servicios, siempre que estas acumulen sus ingresos en una sola declaración para efectos del pago del ISR

Arts. 117, LFT y 80, LISR



- organismos descentralizados que no tengan fines humanitarios de asistencia y las compañías de participación estatal constituidas como sociedades mercantiles
- asociaciones o sociedades civiles sin fines de lucro, *cuyos ingresos los hubiesen obtenido por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que dichos ingresos excedan del 5 % de sus ingresos totales,* y
- sociedades cooperativas que tengan trabajadores

Arts. 117, LFT y 80, LISR

Patrones exentos de repartir utilidades

➤ *Empresas:*

- ✓ *de nueva creación durante su primer año de funcionamiento, contado a partir de la fecha del aviso de alta ante el SAT*
- ✓ *dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, previa calificación realizada por la Secretaría de Economía el plazo se amplía a dos años*
- ✓ *de industria extractiva de nueva creación, durante el tiempo de exploración*
- ✓ *cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al ISR menor de \$ 300,000.00*

Arts. 126, LFT y Resolución por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la LFT del 19 de diciembre de 1996

- instituciones de asistencia privada que con bienes de propiedad particular ejecuten actos humanitarios sin propósitos de lucro, e
- IMSS e instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia



Arts. 126, LFT y Resolución por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la LFT del 19 de diciembre de 1996

Constitución y rol de la Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades (CMRPTU)

- Obligación patronal de participar en la integración y funcionamiento de esta Comisión. Su incumplimiento implica la imposición de una multa equivalente de 250 a 5,000 VUMA
- debe constituirse con igual número de representantes de trabajadores y del patrón
- es recomendable que se integre durante los 10 días siguientes a la entrega de la declaración anual a los representantes de los trabajadores
- los trabajadores de confianza no pueden ser representantes de los trabajadores
- es necesario elaborar un acta de integración e instalación de la Comisión, misma que deben firmar sus integrantes

Arts. 132, fracc. XXVIII, 183, y 994, fracc. II, LFT

Es la responsable:

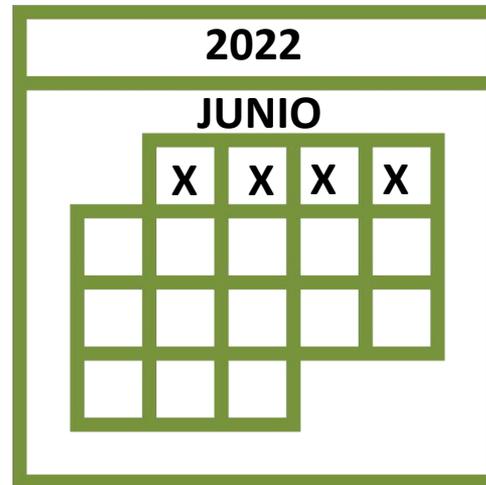
- determinar las reglas bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los trabajadores
- formular el proyecto de reparto individual de utilidades de los trabajadores y **plasmarse en las actas levantadas por la misma las consideraciones para calcular el reparto**
- **entregar el proyecto de reparto**, debidamente aprobado por los integrantes de la Comisión para que la empresa proceda al pago correspondiente en los términos establecidos
- **dar la debida publicidad al proyecto** de reparto fijándolo en su caso, en cada establecimiento o sucursal de la empresa, cuando menos con 15 días de anticipación al pago
- **comunicar a los subordinados sobre el derecho** que tienen **para inconformarse** con el proyecto de reparto, y **resolver tales inconformidades** en un término de 15 días

Art. 125, LFT

Es **ESENCIAL** cumplir con **todas** estas exigencias para efectos del cómputo del año de prescripción previsto en el numeral 516 de la LFT



El pago de PTU es exigible hasta en tanto **la participación individual de cada trabajador se determine en cantidad líquida y dicha determinación sea notificada** a los trabajadores



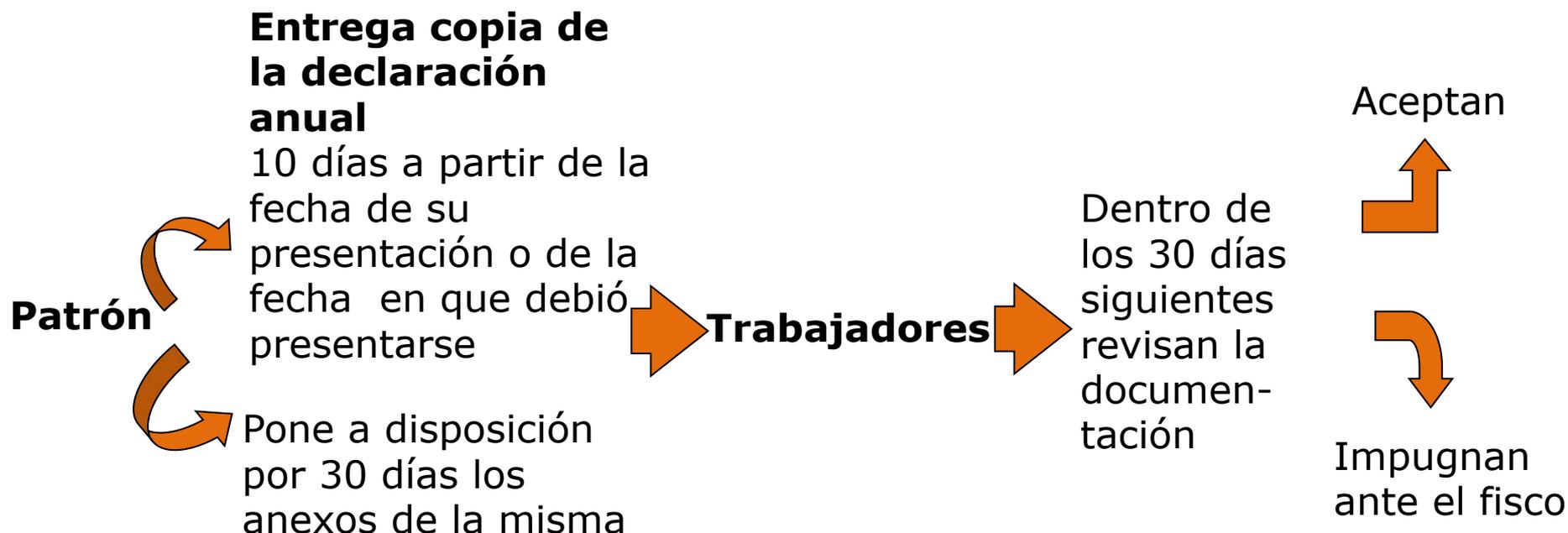
Jurisprudencia: REPARTO DE UTILIDADES. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL INICIA EL CÓMPUTO DEL PLAZO DE UN AÑO, PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA EXIGIRLO, Registro digital 190358



- Qué pasa si la empresa no generó utilidades
 - ✓ Entrega de información a los trabajadores
 - ✓ Integración de la Comisión

Nueva mecánica de reparto según la reforma laboral de 2021

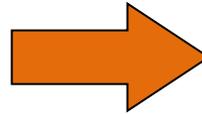
1) Entrega de la declaración a los trabajadores



Arts. 121, fraccs. I y II, LFT; 9o. y 10, Reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT

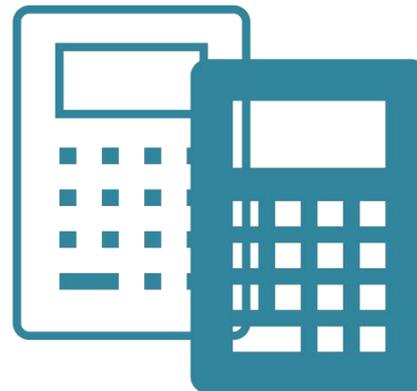
2) Formulación del proyecto de reparto individual

Utilidad Repartible



10 % de la renta gravable

- A este monto se le suman las utilidades no cobradas
- la cantidad repartible se dividirá en dos partes iguales:
 - ✓ 50 % por el número de días trabajados durante el año
 - ✓ 50 % de acuerdo con el monto de los salarios devengados por los trabajadores durante el año



Arts. 120 y 123, LFT

Los días efectivamente laborados

- Días trabajados
- incapacidades por riesgos de trabajo
- incapacidades por maternidad
- permisos con goce de salario
- vacaciones
- días de descanso semanal y festivos legales y contractuales

Salarios percibidos

- La base salarial es la cuota diaria
- los trabajadores de confianza participarán considerando **el salario más alto de los trabajadores sindicalizados o de planta aumentado en un 20 %**

Arts. 124 y 127, fraccs. II y IV, LFT

Información que debe proporcionar la empresa a la Comisión para elaborar el proyecto de reparto

- Nómina y listas de raya del personal sindicalizado y de confianza
- tarjetas o listas de asistencia de los mismos
- certificados de incapacidad y constancias de permisos concedidos
- listas de ex trabajadores (con nombres, salarios pagados y fecha de separación)
- relación de los trabajadores de confianza, con la descripción de las funciones que realizan
- listado de trabajadores eventuales con el número de días trabajados
- detalle de las cantidades no cobradas o reclamadas
- nóminas y recibos de pago de utilidades en el ejercicio anterior

Caso práctico

Datos de trabajadores

Nombre del trabajador	Estatus	Puesto	Días laborados	Cuota diaria/promedio anual	Salario anual	Salario anual base para PTU	Salario mensual
Salvador Mora Rivera	Planta	Auxiliar contable	365 ¹	\$ 350.00	\$ 127,750.00	\$ 127,750.00	\$10,500.00
Rutila Tapia Morales	Planta	Comisionista	320	600.00 ²	192,000.00	192,000.00	18,000.00
Karina Rosas Rivas	Eventual	Intendencia	214 ³	230.00	49,220.00	49,220.00	6,900.00
Héctor Pasquel Wa	Planta	Gerente de administrativo	365	5,000.00	1'825,000.00	306,600.00 ⁴	150,000.00
Rubén Velázquez Piña	Planta	Asistente personal	365	241.00	87,965.00	87,965.00	7,230.00
Gloria Vázquez Ríos	Plata	Contador JR	365 ⁵	700.00 ⁴	255,500.00	255,500.00	21,000.00
Martina Salas Osorio	Eventual	Intendencia	56 ³	200.00	11,200.00	0.00	6,000.00
María Concepción Vite Hernández	Planta	Director general ⁶	365	7,500.00	2'737,500.00	N/A	225,000.00
Total			1,994		\$ 5'286,135.00	\$ 1'019,035.00	

1. Se consideraron 95 días de incapacidad por riesgo de trabajo, ya que son días laborados
2. En ingresos variables tales como comisiones, la base para el cálculo es el promedio de las percepciones obtenidas durante el año
3. El personal eventual participa siempre que tengan un mínimo de 60 días laborados durante el año
4. El persona de confianza está limitado en su participación, a razón de un salario máximo (se suman los salarios obtenidos durante el año por el trabajador sindicalizado con más alto ingreso, o a falta de este, del de planta con más alto ingreso, aumentado en un 20 %)
5. Se incluyeron los días de incapacidad por maternidad porque se consideran como laborados
6. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participan del reparto de utilidades

1.- Cálculo del monto total de la base para el reparto de PTU

	Fórmula	Sustitución
	Renta gravable según declaración anual del ISR del ejercicio 2021	\$16'589,210.00
Por:	Porcentaje de participación señalado en la 4ta. Resolución emitida por la Comisión Nacional para la Participación en las Utilidades de las Empresas	10%
Igual:	Monto de participación de utilidades obtenidas en 2021	\$ 1'658,921.00
Más:	Utilidades no cobradas de ejercicios anteriores	0.00
Igual:	Monto total de la base para el reparto de utilidades entre los trabajadores	\$ 1'658,921.00

2.- Determinación de la proporción de utilidades en función a:

Días laborados

	Monto total de la base para el reparto de utilidades entre los trabajadores	\$ 1'658,921.00
Por:	Porcentaje aplicable a días laborados	50%
Igual:	Utilidad repartible en función a días laborados	\$ 829,460.50

Salarios devengados

	Monto total de la base para el reparto de utilidades entre los trabajadores	\$ 1'658,921.00
Por:	Porcentaje aplicable a salarios devengados	50%
Igual:	Utilidad repartible en función salarios devengados	\$ 829,460.50

3.- Cálculo de los factores de utilidad

Días laborados

	Fórmula	Sustitución
	Utilidad repartible en función a días laborados	\$ 829,460.50
Entre:	Total de días laborados por los trabajadores	1,994
Igual:	Factor de utilidad según días laborados	415.9781845537

Salarios devengados

	Fórmula	Sustitución
	Utilidad repartible en función salarios devengados	\$ 829,460.50
Entre:	Total de los salarios percibidos por los trabajadores	1'019,035.00
Igual:	Factor de utilidad según salarios devengados	0.813966644914

4.- Determinación individual de utilidades según días laborados

Trabajador	Factor de utilidad según días laborados	Días laborados	Importe de PTU a repartir por días laborados
Salvador Mora Rivera	415.9781845537	365	\$151,832.04
Rutila Tapia Morales	415.9781845537	320	133,113.01
Karina Rosas Rivas	415.9781845537	214	89,019.33
Héctor Pasquel Wa	415.9781845537	365	151,832.04
Rubén Velázquez Piña	415.9781845537	365	151,832.04
Gloria Vázquez Ríos	415.9781845537	365	151,832.04
Total		1,994	\$ 829,460.50

5.- Determinación individual de utilidades según salarios devengados

Trabajador	Factor de utilidad según salarios devengados	Salarios devengados	Importe de PTU a repartir según salarios devengados
Salvador Mora Rivera	0.813966644914	\$127,750.00	\$103,984.24
Rutila Tapia Morales	0.813966644914	192,000.00	156,281.59
Karina Rosas Rivas	0.813966644914	49,220.00	40,063.44
Héctor Pasquel Wa	0.813966644914	306,600.00	249,562.17
Rubén Velázquez Piña	0.813966644914	87,965.00	71,600.58
Gloria Vázquez Ríos	0.813966644914	255,500.00	207,968.48
Total		\$1,019,035.00	\$829,460.50

6.- Determinación individual total de utilidades repartibles por trabajador según proyecto

Trabajador	Importe de PTU por días laborados	Importe de PTU por salarios devengados	Total de PTU repartible según proyecto
Salvador Mora Rivera	\$151,832.04	\$103,984.24	\$255,816.28
Rutila Tapia Morales	133,113.01	156,281.59	289,394.60
Karina Rosas Rivas	89,019.33	40,063.44	129,082.77
Héctor Pasquel Wa	151,832.04	249,562.17	401,394.21
Rubén Velázquez Piña	151,832.04	71,600.58	223,432.62
Gloria Vázquez Ríos	151,832.04	207,968.48	359,800.52
Total	\$829,460.50	\$829,460.50	\$1,658,921.00

Obligatoriedad de topar la PTU

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

7.- Determinación del tope de tres meses de salario

Trabajador	Salario mensual	Número de meses	Tope de tres meses de salario
Salvador Mora Rivera	\$10,500.00	3	\$31,500.00
Rutila Tapia Morales	18,000.00	3	54,000.00
Karina Rosas Rivas	6,900.00	3	20,700.00
Héctor Pasquel Wa	150,000.00	3	450,000.00
Rubén Velázquez Piña	7,230.00	3	21,690.00
Gloria Vázquez Ríos	21,000.00	3	63,000.00

8. Determinación del tope de promedio legal de PTU

Nombre del trabajador	Utilidades recibidas			Promedio
	2019	2020	2021	
Salvador Mora Rivera	\$42,500.00	\$38,500.00	\$5,200.00	\$28,733.33
Rutila Tapia Morales	57,200.00	41,500.00	8,750.00	35,816.67
Karina Rosas Rivas		12,753.00	1,250.00	7,001.50 ¹
Héctor Pasquel Wa	111,317.05	100,000.00	53,021.00	88,112.68
Rubén Velázquez Piña ²				0.00 ²
Gloria Vázquez Ríos	36,090.00	27,001.00	12,560.00	25,217.00

1. Atendiendo al principio general de derecho que reza: “nadie está obligado a lo imposible”, y al de justicia social que impera en materia laboral, para obtener el promedio de PTU recibida en los últimos tres años, se debe sumar el importe de utilidades recibidas por ese colaborador y dividirlo entre dos. Así, el patrón estará en la posibilidad de hacer la comparación referida en la nueva fracción VIII del numeral 127 de la LFT

2. Este trabajador ingresó en el 1o. de enero de 2021, por ello no recibió PTU en años previos por eso su promedio de PTU es \$ 0.00

9.- Comparativa para determinar la PTU a pagar por trabajador

Trabajador	PTU repartible según proyecto	Tope de tres meses de salario	Tope de promedio de PTU recibida en años anteriores	PTU a pagar después de comparativa	Remanente de PTU
Salvador Mora Rivera	\$255,816.28	\$31,500.00	\$28,733.33	\$31,500.00	\$ 224,316.28
Rutila Tapia Morales	289,394.60	54,000.00	35,816.67	54,000.00	235,394.60
Karina Rosas Rivas	129,082.77	20,700.00	7,001.50	20,700.00	108,382.77
Héctor Pasquel Wa	401,394.21	450,000.00	88,112.68	401,394.21	0.00
Rubén Velázquez Piña	223,432.62	21,690.00	0.00	21,690.00	201,742.62 ¹
Gloria Vázquez Ríos	359,800.52	63,000.00	25,217.00	63,000.00	296,800.52
Total	\$1,658,921.00			\$592,284.21	\$ 1,066,636.79²

Notas:

1. Como este trabajador ingresó en el 1o. de enero de 2021, no recibió PTU en años previos por eso su promedio de PTU es \$ 0.00, de ahí que solo se tome el tope de tres meses de salario
2. Esta cantidad debe conservarse porque al tener la naturaleza de PTU es propiedad de los trabajadores, por ende el patrón no la puede tocar

Respecto a los criterios de la STPS ¿qué debe considerarse?

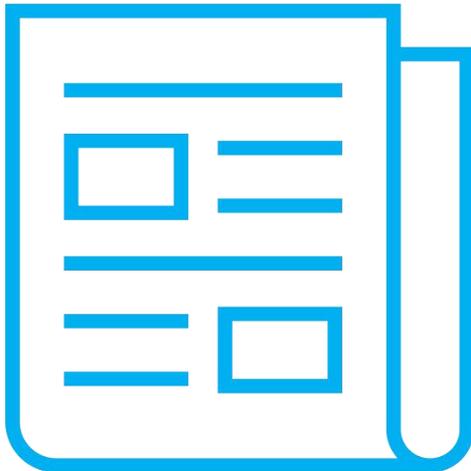
- Únicamente cuando este monto sea superior a 90 días (tres meses) del salario del trabajador, se establecen los 90 días de salario como límite máximo de pago del PTU, salvo que el promedio del PTU pagado por la empresa a los trabajadores según su categoría en los últimos tres años sea superior a los 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.

Obligatoriedad del aviso de prensa a los extrabajadores

No existe la obligación

La LFT únicamente establece la obligación:

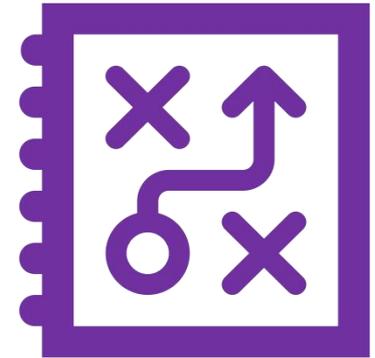
- patronal de poner a disposición del personal la declaración anual de impuestos y sus anexos para que conozcan la renta gravable, y
- de la Comisión de dar a conocer el proyecto de reparto



Para dar cumplimiento a estas exigencias **en relación con los ex trabajadores con derecho a participar en las utilidades, se ha utilizado la publicidad vía prensa**

Plazo para el pago de utilidades

- **Debe efectuarse** dentro de los **60 días posteriores** a la fecha señalada para la presentación de la declaración anual ante el SAT. En 2022:
 - ✓ 30 de mayo para las personas morales, y
 - ✓ 1o. de julio para los patrones personas físicas
- en caso de que el patrón presente declaración complementaria, por dictamen, corrección o crédito parcialmente impugnado, el pago deberá efectuarlo dentro de los 60 días siguientes a la fecha de la presentación de dicha declaración



Arts. 122, LFT y 7o., Reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT

- La cantidad que los trabajadores reciban está protegida por normas protectoras del salario, como son:
 - ✓ el pago deberá realizarse en efectivo y en días laborables
 - ✓ las utilidades **son irrenunciables** y no son motivo de compensación
 - ✓ los descuentos están prohibidos, salvo en caso de deudas contraídas con el patrón con las limitantes de la fracción I del artículo 110 de la LFT, y en su caso, pensión alimenticia
- el reparto a cada trabajador no podrá suspenderse, aun cuando los representantes de los trabajadores objeten o pretendan objetar ante la SHCP la declaración presentada por la empresa

Arts. 130, LFT y 6o., Reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT

Prescripción de esta prestación

- El plazo de prescripción del cobro de PTU es de un año, contado a partir de la fecha en que termina la obligación del pago por parte del patrón, **siempre y cuando la CMRPTU hubiese notificado a los trabajadores la resolución en la que se determinó la participación individual del trabajador en las utilidades de la empresa**

El año comenzará a correr conforme a lo siguiente, si se trata de un:

- ✓ **trabajador activo**, a partir del día siguiente en que se deba pagar o se pagaron las utilidades, y
- ✓ **extrabajador**, será a partir del día siguiente en que se le comunique que debe acudir a la empresa a cobrar sus utilidades.

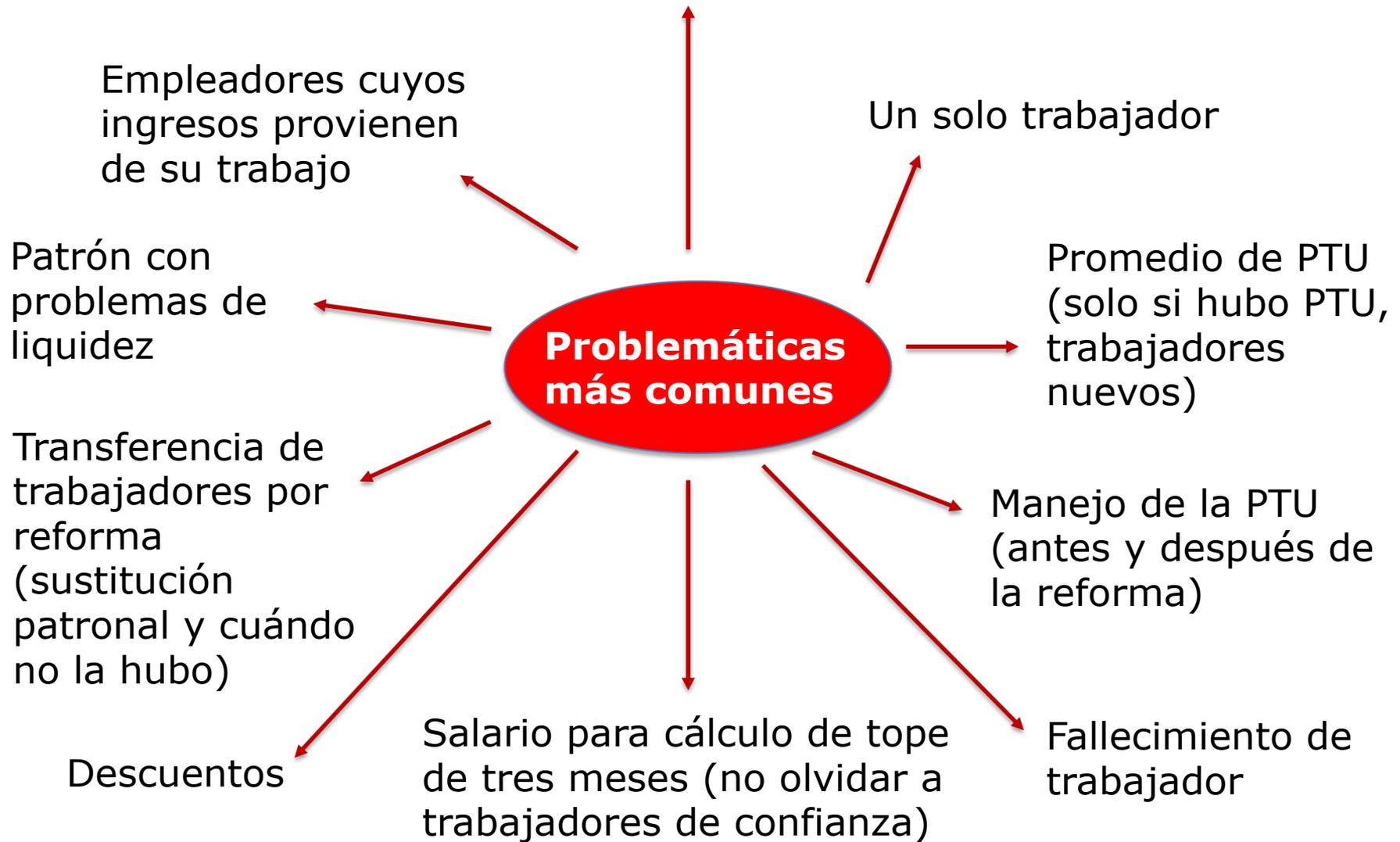
Arts. 122, último párrafo y 516, LFT

- transcurrido el plazo, la cantidad no cobrada se agregará a la utilidad repartible del año siguiente. Si en ese ejercicio se declaran pérdidas, ese remanente será el que se distribuya

Consecuencias de incumplimiento

- Si la empresa cuenta con un contrato colectivo o contrato-ley, los trabajadores pueden hacer valer su derecho de huelga, solicitando su cumplimiento
- En el caso de los trabajadores con contrato individual de trabajo, podrán demandar su pago, dentro del plazo de un año, contado a partir de la fecha en que la obligación es exigible (1o. de junio de 2022 al 31 de mayo de 2023/2o. de julio de 2022 al 1o. de julio de 2023), ante:
 - la Junta de Conciliación y Arbitraje (local o federal, según la actividad de la empresa), o
 - el Tribunal Laboral (en los lugares donde ya entró en vigor el nuevo sistema de justicia laboral). Pero previamente, tendrán que agotar la instancia administrativa de conciliación, y
- Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad laboral puede imponer una multa de 250 a 5,000 VUMA

Trabajadores con semana y jornada reducida



GRACIAS

Esta presentación se elaboró exclusivamente con el propósito de ofrecer orientación general sobre los temas expuestos. La toma de decisiones y los resultados que se obtengan por el uso de esta información es responsabilidad exclusiva del usuario. No garantizamos, expresa o implícitamente, la precisión o integridad de la información de la presentación, y dentro de los límites permitidos por la ley, IDC Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral, sus miembros y empleados no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad, deber u obligación derivada de las acciones, decisiones u omisiones que usted u otras personas tomen con base en la misma.