



**Asesor
Fiscal,
Jurídico
y Laboral**

Manejo laboral y de seguridad social de la PTU

**Dr. José Juan Ríos Aguilar
Lic. Rosario Pérez Verastegui**

3 de mayo de 2024

Agenda

1. Procedimiento previo al reparto de PTU

a) Inicio del término de la prescripción

2. Elaboración del proyecto de PTU

3. Limitación de PTU

a) Criterio de la STPS

b) Criterio de la SCJN

c) Soluciones y comentarios

4. Descuentos permitidos a la PTU

5. Integración de la PTU al salario base de cotización a criterio IMSS

6. Qué sucede si no se genera PTU

Procedimiento previo al reparto de PTU

Todo patrón, sea o no contribuyente del ISR **debe repartir utilidades** a sus trabajadores.

- ✓ Empresas que se hubiesen fusionado, traspasado o cambiado su nombre o razón social, porque no son de nueva creación
- ✓ organismos descentralizados que no tienen fines humanitarios de asistencia y las compañías de participación estatal constituidas como sociedades mercantiles
- ✓ asociaciones o sociedades civiles (ingresos excedan del 5 % de sus ganancias totales por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo)
- ✓ sociedades cooperativas con trabajadores

Empresas que no reparten PTU

- ✓ Nueva creación durante su primer año de funcionamiento, contado a partir de la fecha del aviso de alta ante el SAT.
- ✓ industria extractiva de nueva creación, durante el tiempo de exploración, hasta que realicen su primera actividad de producción termina su exención; por ejemplo, las destinadas a la minería, cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al ISR menor de \$ 300,000.00
- ✓ instituciones de asistencia privada que con bienes de propiedad particular ejecuten actos humanitarios sin propósitos de lucro, tales como los asilos y las fundaciones de asistencia social, e
- ✓ IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia

Entrega de la declaración anual de ISR a los trabajadores

Los empresarios deben proporcionar la declaración anual del impuesto a los empleados, dentro de los 10 días hábiles contados a partir de su presentación al SAT, la cual se acompaña del acuse de recibo electrónico emitido por dicha dependencia



Imagen de [Alexa](#) en [Pixabay](#)

Instauración de la comisión para el reparto

Para realizar el proyecto de reparto se debe crear una Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades (CMRU), la cual debe contar con igual número de representantes de los colaboradores y de los patrones.

Se recomienda instaurarla dentro de los 10 días naturales siguientes a la fecha en que la empresa entregue la copia de la declaración anual presentada ante el SAT a los trabajadores.



Imagen de [GraphicMama-team](#) en [Pixabay](#)

(Arts. 121, fracc. I; 125, fracc. I; 132, fracc. XXVIII y 183, LFT)

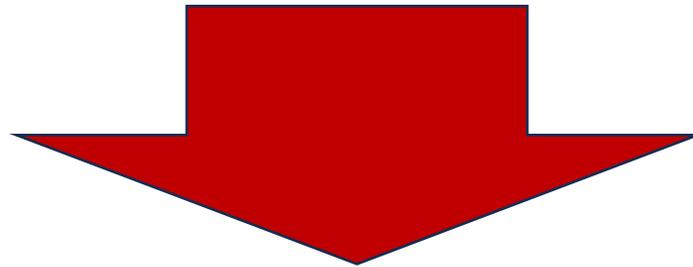
La CMRU se encarga de:

- ✓ establecer las reglas para llevar a cabo el reparto
- ✓ realizar el proyecto de individualización del reparto, con los datos de las nóminas, listas de asistencia; las constancias de incapacidades y permisos otorgados; las relaciones de los trabajadores de confianza, así como la de los excolaboradores y el importe de las utilidades de ejercicios anteriores no reclamadas
- ✓ colocar el proyecto de reparto en los establecimientos de la compañía
- ✓ comunicar a los subordinados sobre el derecho que tienen para inconformarse con el proyecto de reparto, y resolver tales inconformidades, y
- ✓ vigilar que el pago de las utilidades se realice en los términos legales

Inicio del término de la prescripción

Si no se cumple con el procedimiento previsto en la LFT, no empezará a correr el término de prescripción de un año de la PTU.

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



La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es exigible hasta en tanto la participación individual de cada trabajador se fije en cantidad líquida y que dicha determinación sea notificada fehacientemente a los trabajadores.

Si se cumple con el procedimiento, la prescripción iniciaría a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

Patrón

- ✓ Persona moral a más tardar el 31 de mayo debe pagarla; el 1 de junio se hace exigible; **el término de prescripción empieza a correr el 2 de junio de 2024 y termina el 1 de junio de 2025, y**
- ✓ Persona física debe pagar a más tardar el 29 de junio; el 30 de junio se hace exigible; **el 1o. de julio de 2024 empieza a correr la prescripción y termina el 30 de junio de 2025**

Elaboración del proyecto de PTU

Las utilidades se pagan dentro de los 60 días naturales siguientes a la fecha del entero del impuesto anual.

1o. y 30 de abril de 2024 para presentar la declaración, el plazo termina el:

Tipo de patrón

- ✓ Persona moral: 31 de mayo, y
- ✓ Persona física: 29 de junio

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

Porcentaje de participación de utilidades

La Resolución de la Sexta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas —RSCNPTUE— (DOF 18 de septiembre de 2020) establece el porcentaje del 10 % sobre la base gravable a repartir entre los subordinados.

Una vez que se conoce la cantidad destinada para los trabajadores, se divide en dos partes iguales:

- ✓ la primera se distribuye conforme a los días laborados por los subordinados, y
- ✓ la segunda de acuerdo con las remuneraciones recibidas en el ejercicio de reparto
- ✓ a la individualización obtenida se le aplican los topes contenidos en el artículo 127, fracción VIII de la LFT

(Arts. 118,119 y 120, LFT)

¿Quiénes tienen derecho a PTU?

Todos los empleados, con excepción de:

- ✓ directores, administradores y gerentes generales
- ✓ trabajadores del hogar
- ✓ subordinados eventuales **que hubiesen laborado menos de 60 días** durante el año, y
- ✓ prestadores de servicios independientes (profesionistas, técnicos, artesanos, etc.)

Deben computarse los días:

- ✓ efectivamente laborados en el año
- ✓ incapacidades por maternidad y de riesgo de trabajo, incluidos los de trayecto
- ✓ permisos con goce de salario (por paternidad, matrimonio, funerarios, etc.)
- ✓ festivos, descansos semanales, vacaciones, y
- ✓ licencias para el desempeño de comisiones sindicales o internas, como la de participación de utilidades, seguridad e higiene, revisión de contratos y de salario, etc.

Se excluyen los días que amparen incapacidades por enfermedad general y los permisos sin goce de sueldo, así como las faltas injustificadas

Base salarial, considerando su tipo y forma:

- ✓ **fija.** La percepción que recibe el colaborador por contraprestación de sus servicios por cada día laborado
- ✓ **variable.** Se trata de salarios por unidad de obra o comisiones y en general cuando la remuneración sea cambiante. Es el promedio de las percepciones obtenidas en el año fiscal materia de reparto de utilidades, o
- ✓ **mixto.** Se aplican las reglas de los salarios fijos y variables y los resultados deben sumarse

Base para calcular el salario de los tres meses

Ante la falta de precisión legal, se considera el salario correspondiente al día en que nace el derecho del trabajador a la prestación de que se trate; es decir, la cuota diaria vigente en 2024.

Lo anterior bajo la interpretación por analogía del artículo 89 de la LFT.

Ejemplo de cálculo de PTU



Imagen de [Mohamed Hassan](#) en [Pixabay](#)

DATOS DE LOS TRABAJADORES

Empleado	Tipo	Puesto	Días laborados	Cuota diaria	Salario devengado	Salario base para PTU	Salario mensual
Andrés Fonseca Herrera	Planta	Director General ¹	365	\$ 8,000.00	\$ 2'920,000.00	N/A	\$240,000.00
Antonio Vázquez Roa	Planta	Gerente de contabilidad ²	365	4,500.00	1'642,500.00	876,000.00	135,000.00
Alex Roma Zarate	Planta	Auxiliar de contabilidad	365	2,000.00	730,000.00	730,000.00	60,000.00
Ana Leal Villa	Planta	Gerente de ventas ²	365	3,500.00	1'277,500.00	876,000.00	105,000.00
Rogelio Vargas Cortés	Planta	Vendedor	315 ³	545.00	171,675.00	171,675.00	16,350.00
Angela Alba Ruíz	Planta	Costurero A	350 ⁴	1,200.00	420,000.00	420,000.00	36,000.00
Isabel Pérez Salgado	Planta	Costurero B	365 ⁵	1,000.00	365,000.00	365,000.00	30,000.00
Aurelio Hernández	Eventual	Mantenimiento	30 ⁶	241	7,230.00	N/A	7,230.00
Total			2,125	\$ 20,986.00	\$ 7'533,905.00	\$ 3'438,675.00	

Notas:

- 1.** Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participan del reparto de utilidades
- 2.** Los empleados de confianza están limitados en su participación, a razón de un salario máximo (se suman las percepciones obtenidas 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 %). En este caso ($\$ 2,000.00 \times 1.20 = \$ 1,440 \times 365 = \$ 525,600.00$)
- 3.** Puesto de nueva creación en 2023
- 4.** En ingresos variables tales como comisiones, la base para el cálculo es el promedio de las percepciones obtenidas durante el año
- 5.** Se excluyeron 15 días de incapacidad por enfermedad general
- 6.** Empleado con menos de tres años de antigüedad
- 7.** Se consideraron 95 días de incapacidad por riesgo de trabajo, ya que son días laborados
- 8.** El personal eventual participa siempre que tengan un mínimo de 60 días laborados durante el año

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

Fórmula		Sustitución
	Base gravable 2023 según la declaración anual	\$ 20'155,000.00
Por:	Porcentaje de participación señalado en la Sexta Resolución emitida por la Comisión Nacional para la Participación en las Utilidades de las Empresas	10 %
Igual:	PTU a repartir	\$ 2'015,500.00
Más:	PTU no reclamada de años anteriores	275,000.00
Igual:	Total PTU a repartir	\$ 2'290,500.00

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

Salarios devengados

Fórmula		Sustitución
	Total PTU a repartir	\$ 2'290,500.00
Por:	Porcentaje a repartir según monto de salarios devengados	50 %
Igual:	PTU a repartir por monto de salarios devengados	\$ 1'145,250.00

Días laborados

Fórmula		Sustitución
	Total PTU a repartir	\$ 2'290,500.00
Por:	Porcentaje a repartir según número de días laborados	50 %
Igual:	PTU a repartir según días laborados	\$ 1'145,250.00

3.- Cálculo de los factores de utilidad

Salarios devengados

Fórmula		Sustitución
	PTU a repartir según monto de salarios devengados	\$ 1'145,250.00
Entre:	Total de salarios devengados base PTU	3'438,675.00
Igual:	Factor de utilidad de salarios devengados base PTU	0.333049794 ¹

Días laborados

Fórmula		Sustitución
	PTU a repartir según días laborados	\$ 1'145,250.00
Entre:	Total días laborados	2,125
Igual:	Factor de utilidad de días laborados	538.9411765 ¹

Nota:

1. Pueden existir diferencias por cuestiones de redondeo

4.- Determinación individual de utilidades según días laborados

Trabajador	Factor días laborados	Días laborados	PTU por días laborados
Antonio Vázquez Roa	538.9411765	365	\$ 196,713.53
Alex Roma Zarate	538.9411765	365	196,713.53
Ana Leal Villa	538.9411765	365	196,713.53
Rogelio Vargas Cortés	538.9411765	315	169,766.47
Angela Alba Ruíz	538.9411765	350	188,629.41
Isabel Pérez Salgado	538.9411765	365	196,713.53
Total		2,125	\$ 1'145,250.00¹

Nota:

1. Pueden existir diferencias por cuestiones de redondeo

5.- Determinación individual de utilidades según salarios devengados

Trabajador	Factor salarios devengados	Salario devengado PTU	PTU por salarios devengados
Antonio Vázquez Roa	0.333049794	\$ 876,000.00	\$ 291,751.62
Alex Roma Zarate	0.333049794	730,000.00	243,126.35
Ana Leal Villa	0.333049794	876,000.00	291,751.62
Rogelio Vargas Cortés	0.333049794	171,675.00	57,176.32
Angela Alba Ruíz	0.333049794	420,000.00	139,880.91
Isabel Pérez Salgado	0.333049794	365,000.00	121,563.18
Total		\$ 3,438,675.00	\$ 1'145,250.00¹

Nota:

1. Pueden existir diferencias por cuestiones de redondeo

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

Trabajador	PTU por días laborados	PTU por salarios devengados	PTU repartible
Antonio Vázquez Roa	\$ 196,713.53	\$ 291,751.62	\$ 488,465.15
Alex Roma Zarate	196,713.53	243,126.35	439,839.88
Ana Leal Villa	196,713.53	291,751.62	488,465.15
Rogelio Vargas Cortés	169,766.47	57,176.32	226,942.79
Angela Alba Ruíz	188,629.41	139,880.91	328,510.32
Isabel Pérez Salgado	196,713.53	121,563.18	318,276.71
Total	\$1,145,250.00¹	\$ 1,145,250.00¹	\$2,290,500.00¹

Nota:

1. Pueden existir diferencias por cuestiones de redondeo

7.- Determinación del tope de tres meses de salario

Nombre del trabajador	Salario mensual	Número de meses	Tope de tres meses de salario
Antonio Vázquez Roa	\$ 135,000.00	3	\$ 405,000.00
Alex Roma Zarate	60,000.00	3	180,000.00
Ana Leal Villa	105,000.00	3	315,000.00
Rogelio Vargas Cortés	16,350.00	3	49,050.00
Angela Alba Ruíz	36,000.00	3	108,000.00
Isabel Pérez Salgado	30,000.00	3	90,000.00

8.- Determinación del tope de promedio legal de PTU

Trabajador	Utilidades recibidas del ejercicio fiscal			Tope promedio legal de PTU
	2020	2021	2022	
Antonio Vázquez Roa	\$ 117,486.00	\$ 120,999.70	\$ 192,000.00	\$ 143,495.23
Alex Roma Zarate	100,278.33	90,000.00	85,135.00	91,804.44
Ana Leal Villa	66,007.00	405,000.00	53,021.00	174,676.00
Rogelio Vargas Cortés	108,000.00	49,050.00	85,000.00	80,683.33
Angela Alba Ruíz	25,217.00	108,000.00	12,560.00	48,592.33
Isabel Pérez Salgado ¹	23,590.00	14,986.00	10,223.00	16,266.33

Nota:

1. La relación laboral con esta trabajadora inició desde el 1o. de enero de 2023, por lo que no tiene un historial de PTU recibida. En virtud de ello, se consideraron los importes de PTU de la persona que anteriormente ocupaba su puesto de trabajo, con la finalidad de atender lo dispuesto en la sentencia de amparo en revisión número 633/2023 dictada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

9.- Comparativa para determinar la PTU a pagar

Trabajador	PTU repartible	Tope de		PTU a pagar después del comparativo	Remanente de PTU
		Salario de tres meses	Promedio legal de PTU		
Antonio Vázquez Roa	\$ 488,465.15	\$ 405,000.00	\$ 143,495.23	\$ 405,000.00	\$83,465.15
Alex Roma Zarate	439,839.88	180,000.00	91,804.44	180,000.00	259,839.88
Ana Leal Villa	488,465.15	315,000.00	174,676.00	315,000.00	173,465.15
Rogelio Vargas Cortés	226,942.79	49,050.00	80,683.33	80,683.33	146,259.46
Angela Alba Ruíz	328,510.32	108,000.00	48,592.33	108,000.00	220,510.32
Isabel Pérez Salgado	318,276.71	90,000.00	16,266.33	90,000.00	228,276.71
Total	\$ 2'290,500.00			\$ 1'178,683.33	\$ 1'111,816.67¹

Nota:

1. Esta cantidad debe conservarse porque al tener la naturaleza de PTU es propiedad de los trabajadores; por ende, el patrón no la puede tocar

Limitación de la PTU

En abril de 2021, en el paquete de reforma en materia de subcontratación laboral, se incluyó una nueva regla consistente en **topar el monto de las utilidades a enterar a tres meses de salario o al promedio de la PTU pagada en los últimos tres años**, lo que resultara más favorable al trabajador

(Art. 127, fracc. VIII, LFT)

¿Inconstitucionalidad o no de la limitante de las utilidades?

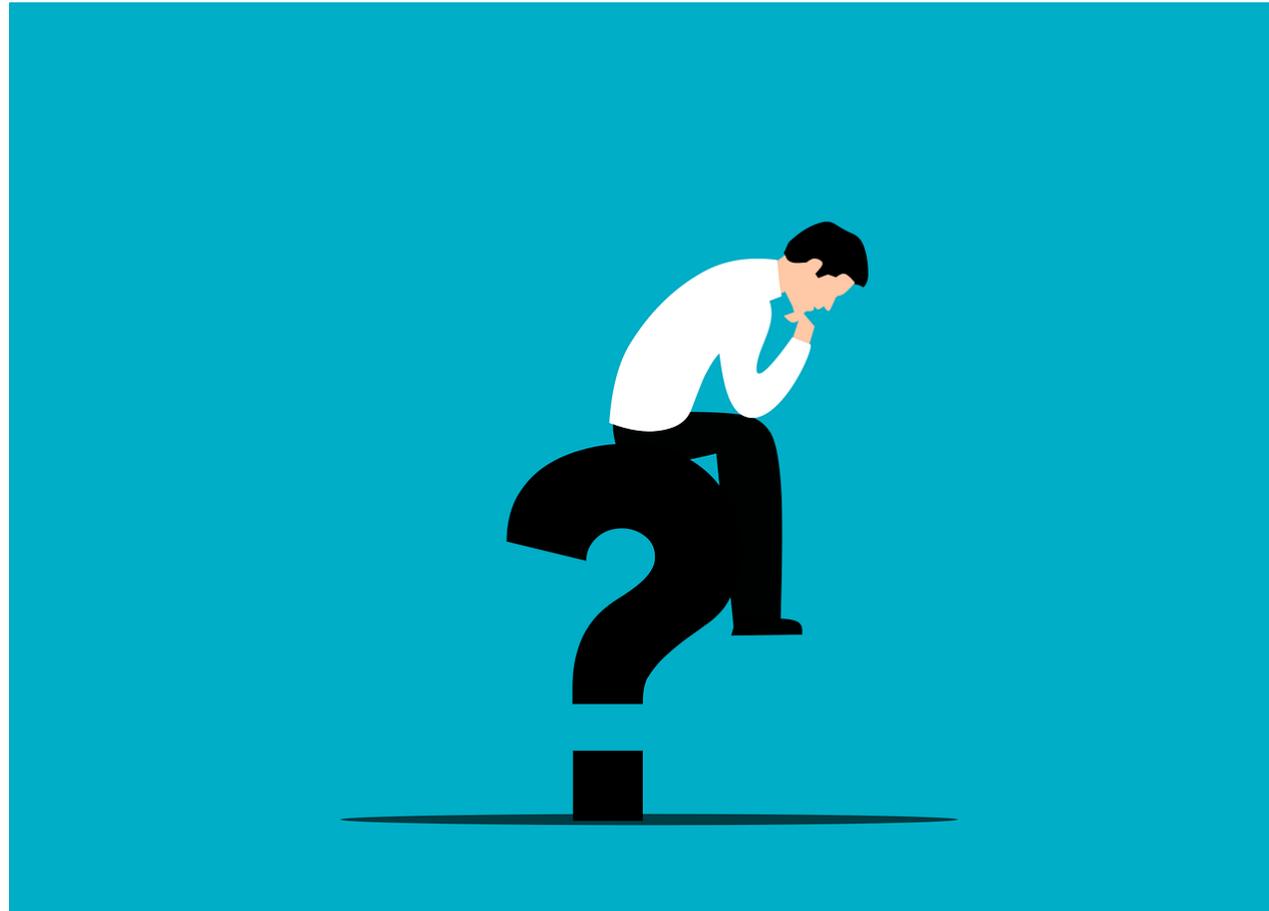


Imagen de [Mohamed Hassan](#) en [Pixabay](#)

Inconstitucional el tope PTU

El Juzgado Quinto de Distrito en la Laguna, con sede en Torreón, Coahuila, resolvió el amparo indirecto 2071/2022-III, señalando lo siguiente:

- ✓ la Constitución no contempla ningún tope, por el contrario, contiene protecciones y garantías a los trabajadores
- ✓ *la limitante fomenta la precarización de las condiciones laborales* al no combatir la explotación de los subordinados, ni garantizar sus derechos laborales, como resulta ser la PTU, y
- ✓ la reforma no persigue un fin constitucionalmente legítimo, toda vez que limita el derecho de los trabajadores al pago del reparto de utilidades, y en consecuencia vulnera los derechos humanos laborales

Constitucional el tope PTU

La Segunda Sala de la SCJN resolvió el recurso de amparo número 633/2023, negando parcialmente la solicitud de la subordinada, argumentando lo siguiente:

Qué se reclamó en el amparo	Qué resolvió la Segunda Sala de la SCJN
La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (CNPTU) es la única facultada para designar el porcentaje que las empresas deberán destinar al reparto de utilidades, y no el Congreso de la Unión, además de que no debió establecerse un límite que no tiene sustento constitucional	El Congreso de la Unión sí tiene facultades para regular lo relativo a las utilidades. Además, el sistema de reparto de utilidades no es estático, sino que debe estar en constante revisión e investigación, a fin de conocer las condiciones generales de la economía nacional que hagan permisible fijar el porcentaje y las condiciones de entrega de esa prestación

Qué se reclamó en el amparo

La limitante de la PTU le causó perjuicio a la colaboradora, porque en lugar de percibir las utilidades íntegras del 2021, recibió solo tres meses de su salario, al contar con una antigüedad menor a la de tres años en la empresa donde labora

Qué resolvió la Segunda Sala de la SCJN

El límite de tres meses de salario del trabajador para el reparto de PTU admite la opción de que se promedie el monto recibido en los últimos tres años, el que resulte más favorable al trabajador.

Asimismo, la *Guía para cumplir con las obligaciones en materia de reparto de utilidades* (Guía), dada a conocer por la STPS en el 2022, señala que se tome en cuenta el promedio de la cantidad entregada a la **categoría, plaza, cargo, nivel o puesto del trabajador** durante los últimos tres años, siempre favoreciendo la mejor opción para este

Qué se reclamó en el amparo	Qué resolvió la Segunda Sala de la SCJN
La reforma vulnera el principio de irretroactividad de la ley	Las disposiciones reclamadas no modificaron un derecho adquirido de la quejosa, presupuesto necesario para que se considere que la norma es retroactiva

Qué se reclamó en el amparo

Ilegalidad del acto de aplicación consistente en el pago de las participaciones en las utilidades de la empresa (solo se tuvo un tope de PTU — tres meses de salario—)

Qué resolvió la Segunda Sala de la SCJN

Se concedió el amparo, ya que la autoridad jurisdiccional analizó los actos de aplicación, advirtiéndole del CFDI de nómina de la trabajadora (quejosa) que el monto entregado por concepto de utilidades le fue aplicado implícitamente el primer supuesto establecido en el artículo 127, fracción VIII, de la LFT, consistente en 90 días de salario (el cual se consideró constitucional), ya que la quejosa no tenía tres años de antigüedad.

En virtud de ello, concluyó que el patrón aplicó incorrectamente el supuesto relativo al tope de tres meses de salario, porque no atendió lo previsto en la Guía de la STPS

Críticas a la resolución de la SCJN



Es desafortunado porque:

- ✓ el porcentaje de PTU es el fijado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa
- ✓ la Guía de la STPS no es un documento oficial de observancia obligatoria, y
- ✓ el promedio de PTU se individualiza por cada trabajador y no al puesto, categoría, plazo, cargo o nivel, ya que en el cálculo se dejan fuera los días correspondientes a faltas injustificadas, incapacidades por enfermedades generales y permisos sin goce de sueldo

Vulneración al principio de progresividad

La PTU es un derecho humano laboral que no debe estar limitada porque la CPEUM mandata que el porcentaje fijado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades debe entregarse íntegramente a los empleados.

Además, en materia de derechos humanos rige el principio de progresividad, lo cual implica que **el disfrute de estas prerrogativas siempre debe mejorar, y que está prohibida la regresividad del disfrute de estas, respectivamente.**

Por lo que, el principio aludido exige a todas las autoridades del Estado mexicano (ejecutivo, legislativo y judicial) en el ámbito de su competencia, incrementar el grado de tutela en la promoción, el respeto, la protección y la garantía de los derechos humanos y también les impide, en virtud de su expresión de no regresividad, adoptar medidas que sin plena justificación constitucional disminuyan el nivel de la protección a los derechos humanos de quienes se someten al orden jurídico

¿Qué le faltó analizar a la Segunda Sala de la SCJN?

El asunto que conoció la Segunda Sala de la SCJN se limitó a estudiar la constitucionalidad del artículo 127 fracción VIII de la LFT en cuanto a qué sucede cuando un trabajador es de recién ingreso y no tiene un historial de PTU entregada para promediar; declarando la constitucionalidad de dicho precepto, bajo la hipótesis de que alguien tenía el mismo puesto o categoría.

Sin embargo, varios supuestos que se pueden presentar en la práctica.

Por lo tanto, la Sala no se planteó los siguientes supuestos:

- ✓ trabajador con puesto de nueva creación, o que no tiene categoría, y
- ✓ empresa que repartirá utilidades por primera vez, por ser de reciente creación o porque nunca había generado utilidades



Imagen de [Augusto Ordóñez](#) en [Pixabay](#)

Además, la Segunda Sala de la SCJN señaló que para calcular la participación de utilidades que le corresponde, deben promediarse las últimas tres utilidades anuales entregadas a los trabajadores **del nivel, categoría o puesto que en esa fecha ocupaba** aquel, para poder comparar si ese promedio es más favorable al monto de tres meses de salario.

Que aparezca la letra "o" en la redacción de la SCJN, implica que se tendrá que retomar cualquiera de las opciones: nivel, categoría, o puesto.

En nuestra opinión, esto es incorrecto, ya que en algunas empresas se tienen puestos, que a su vez ocupan varias categorías, lo cual implica diversos salarios en actividades iguales.

Por ejemplo, en el departamento de “taller mecánico” de los ingenios, se tiene el puesto de “especialista de aparatos” con tres tarifas salariales diferentes, lo cual implica categoría 1, 2 y 3.

Puesto	Categoría		
	1	2	3
Especialista de aparatos	\$ 500.00	\$ 479.00	\$ 350.00
Mecánico de piso primera	\$ 400.00	\$ 350.00	\$ 270.00
Mecánico de piso segunda	\$ 300.00	\$ 279.00	\$ 250.00

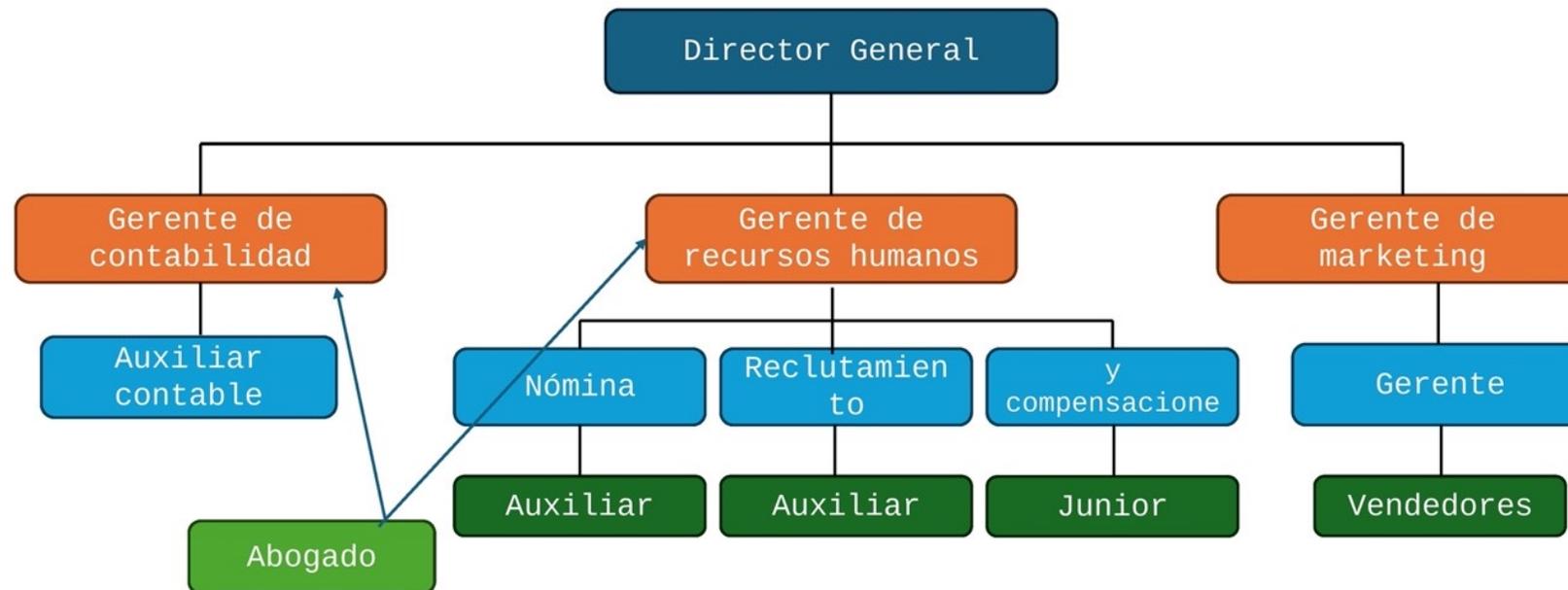
Puesto de nueva creación

Cuando se ocupan puestos de nueva creación, no se tiene un historial de un trabajador que hubiese ocupado ese cargo; es decir, no hay un antecesor con el cual se compare la utilidad pagada en los últimos tres años



Imagen de [Steve Buisinne](#) en [Pixabay](#)

Por ejemplo, en el 2023 se creó en una empresa el puesto de “abogado”, sin que este cuente con alguna categoría específica.



Empresas que paga por primera vez PTU

Una compañía que repartirá utilidades por primera vez, por ser de reciente creación o porque nunca había generado utilidades.

En este caso, no podrá determinarse el monto promediado de utilidades pagadas en los últimos tres años, porque toda la plantilla tendrá una antigüedad menor a tres años.

En este sentido, atendiendo al principio de que "nadie está obligado a lo imposible", el empleador únicamente podrá aplicar el tope de los tres meses de salario.

¿Discriminación para trabajadores de empresas de nueva creación?

Los subordinados de empresas de reciente creación, al paso del tiempo verán su utilidad limitada siempre a sus tres meses de salario. Tal y como se ilustra a continuación:

	PTU pagado de los ejercicios			
Puesto	2023	2024	2025	2026
Confeccionista	\$ 30,000	\$ 30,000	\$ 30,000	\$ 30,000

En los tres años se aplicó el tope de tres meses de salario, ya que la empresa tenía menos de tres años de operación (no había historial de ninguno de los colaboradores); por lo que, en el 2026, la empresa promediará el monto de las utilidades pagadas en los últimos años, la cual será la misma que el tope de los tres meses de salario

Soluciones y comentarios

- ✓ Crear la Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades (CMRU), con igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones. Ello porque en términos del artículo 125 de la LFT la CMRU se encarga de:
 - establecer las reglas para llevar a cabo el reparto
 - realizar el proyecto de individualización de las utilidades
 - colocar el proyecto de reparto en los lugares visibles de la empresa o los establecimientos para conocimiento de todos los subalternos
 - notificar a todos los trabajadores sobre el derecho que tienen para inconformarse con el proyecto de reparto calculado por la comisión
 - resolver tales inconformidades
 - y vigilar que el pago de las utilidades se realice en los términos legales

- ✓ entregar a la CMRU toda la información y la documentación, tal como:
 - perfil de puestos (señalando la descripción de sus actividades, jefes inmediatos, nivel, categoría, plaza o cargo)
 - utilidades pagadas en los últimos tres años a cada trabajador
 - organigrama de la empresa, que prevea todos los niveles, jerarquía, categoría
 - contrataciones nuevas
 - puestos de nueva creación
 - antigüedad de cada empleado
 - nóminas, listas de raya y asistencia de todo el personal
 - constancias de incapacidades y permisos otorgados
 - relaciones de los colaboradores de confianza y sus funciones
 - lista de los ex subordinados, e
 - importe de las utilidades de ejercicios anteriores no reclamadas

Descuentos permitidos a la PTU



Imagen de [Mohamed Hassan](#) en [Pixabay](#)

La LFT no prevé los descuentos a la PTU, pero tampoco están prohibidos, por lo que se pueden hacer deducciones, siempre que se traten de:

- ✓ deudas contraídas con el patrón por anticipo de utilidades, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa.

La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de un mes de salario, dejando a salvo un mes de salario mínimo general. La retención no debe rebasar del 30 % del excedente del salario mínimo general, y

- ✓ pensiones alimenticias en favor de los acreedores alimentarios que decrete la autoridad competente. Aquí el porcentaje retenido es el que indique el oficio respectivo

¿Puedo
repartir la
PTU sin
toparla?



Imagen de [kirill_makes_pics](#) en [Pixabay](#)

Pago de PTU sin aplicar el tope

La empresa puede acordar con los trabajadores no considerar la limitante al momento de elaborar el proyecto.

Para ello, se recomienda que se fije en el Contrato Colectivo de Trabajo o a falta de este, sea la CMRU la que convenga no aplicar el tope.

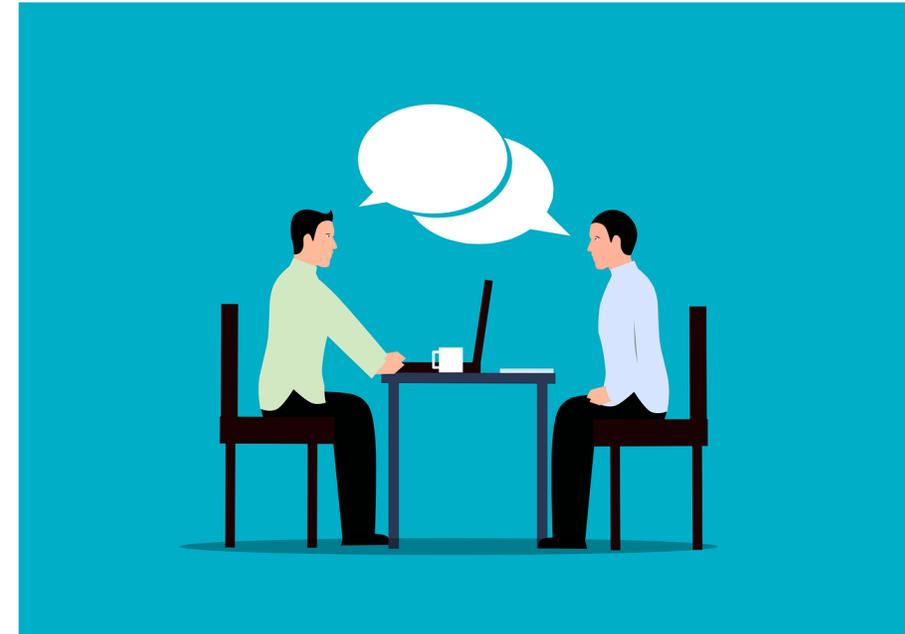


Imagen de [Mohamed Hassan](#) en [Pixabay](#)

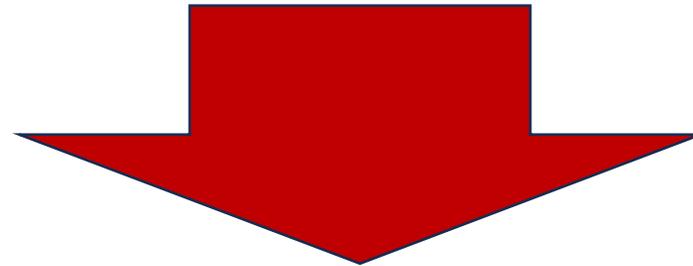
Integración de la PTU al SBC

DOF 07 de julio de 2023 se dio a conocer el acuerdo ACDO.AS2.HCT.260623/160.P.DIR, y su Anexo Único, mediante el cual se aprobó el criterio para integrar al SBC los pagos que exceden el monto máximo de la PTU.



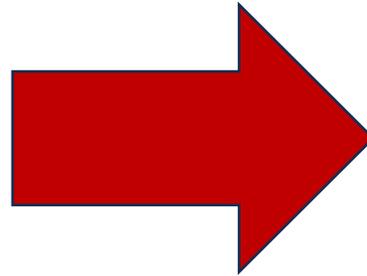
[Esta foto](#) de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY](#)

Si la PTU entregada a los empleados excede el límite máximo de tres meses del salario o el promedio de las utilidades de los últimos tres años o rebasa de un mes (patrones cuyos ingresos deriven exclusivamente de su labor o dedicados al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos) dicha percepción pierde su naturaleza y se convierte en una gratificación; por ende, integra al SBC.



TRABAJADORES DE TELÉFONOS DE MÉXICO (TELMEX). LAS PRESTACIONES EXTRALEGALES DENOMINADAS "BONO DE PRODUCTIVIDAD" Y "PRODUCTIVIDAD REMANENTE ANUAL", NO INTEGRAN EL SALARIO PARA EFECTOS INDEMNIZATORIOS EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NI TAMPOCO EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 27 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, Registro digital 2022757.

También integran al SBC los pagos en parcialidades anticipados a los trabajadores que se realizan en el ejercicio fiscal siguiente a su generación como PTU.



Se desvirtúa la naturaleza de la prestación al contravenir el plazo de entero (60 días siguientes a la fecha en que debe cubrirse el ISR anual); en virtud de que previamente a dicho evento no se tiene la certeza de que en el ejercicio fiscal se genere utilidad o pérdida

Prácticas fiscales indebidas

- ✓ Excluir de la base salarial los pagos: que exceden el monto máximo de la PTU según el artículo 127, fracción VIII de la LFT
- ✓ pagar utilidades fuera del plazo previsto en el diverso 122 de la LFT, siendo esto antes o después de los 60 días siguientes a la fecha en que debe pagarse el ISR anual
- ✓ asesorar, aconsejar, prestar servicios o participar en la realización o implementación de las prácticas mencionadas, y
- ✓ **que el contador público autorizado emita una opinión de cumplimiento "limpia y sin salvedades" en el dictamen** ante el Seguro Social de empleadores que incurran en cualquiera de las conductas aludidas

Qué sucede si no se genera PTU

El patrón debe proporcionar a los trabajadores, en el término de 10 días, una copia de su declaración anual



[Esta foto](#) de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY](#)

Se debe dejar a disposición de los trabajadores la declaración anual hasta por 30 días contados a partir de su entrega de la declaración.

Lo anterior, para que los colaboradores se cercioren, de la declaración del ejercicio, el resultado adverso de la organización, y no esperen recibir este concepto.