

Estimados Clientes:

Durante los meses de Mayo y Junio los patrones que hayan generado utilidades en el ejercicio inmediato anterior, deberán efectuar el REPARTO DE UTILIDADES (PTU) a sus trabajadores.

Por lo anterior, a continuación damos a conocer a ustedes los aspectos más importantes a tomar en cuenta para la distribución de la PTU, con base en lo previsto por los artículos 123, Apartado A, fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los relativos de las Leyes Federal del Trabajo y del Impuesto Sobre la Renta. Para estos efectos el presente documento se encuentra estructurado de la siguiente forma:

1. Plazo para efectuar el reparto
2. Empresas obligadas a repartir
3. Patrones exceptuados de la obligación de repartir utilidades:
4. Prescripción de los trabajadores, del derecho a reclamar PTU
5. Utilidades no reclamadas o cobradas por algunos trabajadores.
6. Comisión mixta para la determinación de la PTU
7. Procedimiento para distribución de PTU
8. Trabajadores que no tienen derecho a PTU
9. Trabajadores que tienen un límite en su participación de la PTU
10. Trabajadores que quedan protegidos con el derecho a disfrutar de las utilidades
11. Derecho de los trabajadores para formular objeciones en cuanto a la renta gravable para efectos de PTU.
12. Sanciones por no distribuir PTU.
13. Aspectos Fiscales.
 - a. Renta Gravable base de PTU y % de PTU que debe distribuirse
 - b. Cálculo del ISR a retener por concepto de PTU
14. Otras consideraciones sobre la PTU.

1. PLAZO PARA EFECTUAR EL REPARTO:

El plazo general para efectuar el reparto de utilidades es de **60 días** posteriores a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual por lo que, de acuerdo a lo anterior, las fechas para su distribución serían las siguientes:

- **Patrón Persona Moral.-** A más tardar el 30 de Mayo (toda vez que el plazo máximo para pagar el ISR anual es el día 31 de Marzo)
- **Patrón Persona Física.-** A más tardar el 29 de Junio (toda vez que el plazo máximo para pagar el ISR anual es el día 30 de Abril)
- **Patrón Persona Física que tribute en el Régimen de Incorporación Fiscal (RIF).-** La Ley del ISR establece que una Persona Física del RIF deberá efectuar el reparto de utilidades dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba presentar la declaración correspondiente al sexto bimestre del ejercicio de que se trate, por lo que si la declaración del sexto bimestre debe presentarse el día 17 de Enero del año siguiente, el plazo para pago de PTU sería a más tardar el día 18 de Marzo en que concluyen los 60 días mencionados (tratándose de año normal) o bien el día 17 de Marzo (tratándose de año bisiesto).

No obstante lo anterior, por regla miscelánea 3.13.21 de la RMF para el 2019 se establece que los contribuyentes que tributen en términos del RIF, podrán efectuar el pago del reparto de las utilidades a sus trabajadores, a más tardar el 29 de junio del año de que se trate.

- **Patrón Persona Moral o Persona Física que aumente su Renta Gravable por resolución de autoridad.-** Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable el reparto adicional se hará dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. En este caso, el artículo 985 de la LFT, establece que cuando la SHCP modifique la renta gravable del patrón, que será objeto del reparto de utilidades y el patrón haya impugnado esta resolución, el patrón podrá solicitar al Tribunal la suspensión del reparto adicional de utilidades, debiendo garantizar el importe a repartir a los trabajadores más el importe de intereses correspondientes a un año, así como anexar a la solicitud copia de la resolución dictada por la SHCP y el nombre de los trabajadores sindicalizados, no sindicalizados y de confianza.

(Artículo 122, primer y segundo párrafos, LFT)

(Artículo 985 LFT)

(Artículo 112 LISR)

(Regla 3.13.21 RMF 2019)

2. EMPRESAS OBLIGADAS A REPARTIR UTILIDADES

Tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como la Ley Federal del Trabajo establecen el derecho de los trabajadores de recibir utilidades. Partiendo de esta premisa, todos los patrones estarían obligados a repartir sus utilidades, salvo los casos expresamente establecidos por Ley que más adelante veremos, respecto de empresas o patrones exceptuados de la obligación de repartir utilidades.

No obstante lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su página de internet, ha hecho las siguientes precisiones, señalando que están obligadas a repartir utilidades a sus trabajadores:

- Las empresas que se fusionen, traspasen o cambien su nombre o razón social;
- Las que tengan varias plantas de producción o distribución de bienes o servicios, así como diversos establecimientos, sucursales, agencias u otra forma semejante, cuyos ingresos se acumulen en una sola declaración para efectos del pago del Impuesto Sobre la Renta.
- Las asociaciones o sociedades civiles constituidas sin fines de lucro, que obtengan ganancias por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que dichos ingresos excedan de 5 por ciento de sus percepciones totales;
- Las sociedades cooperativas que tengan a su servicio personal administrativo y asalariado, que no sean socios, cuyas relaciones de trabajo se rigen por la Ley Federal del Trabajo; y
- Los contratantes dentro del régimen de subcontratación, cuando no justifiquen su carácter especializado y/o abarquen la totalidad de las actividades del centro de trabajo (condiciones establecidas en el artículo 15-A de la LFT).

<https://www.gob.mx/stps/prensa/31-de-mayo-vence-plazo-para-que-empresas-paguen-utilidades-a-sus-trabajadores>

3. PATRONES EXCEPTUADOS DE LA OBLIGACIÓN DE REPARTIR UTILIDADES:

Por su parte, el artículo 126 de la LFT establece que quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades, los siguientes patrones:

- Las empresas de nueva creación, 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;
- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;
- Las 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; y
- 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. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.
En seguimiento de lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por disposición expresa contenida en el DOF del 19 de Diciembre de 1996, estableció que quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al Impuesto sobre la Renta no superior a **trescientos mil pesos**.

(Artículo 126, LFT)

(Artículo 123, Apartado A, Fracción IX, inciso d de la CPEUM)

4. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO A RECLAMAR PTU

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 516, las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible. Por lo anterior, el derecho del trabajador a reclamar la PTU que corresponda prescribe en el plazo de un año a partir de la fecha en que, conforme al punto anterior, deban distribuirse las utilidades.

(Artículo 516, LFT)

5. UTILIDADES NO RECLAMADAS O COBRADAS POR ALGUNOS TRABAJADORES.-

El tercer párrafo del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo establece que el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente

(Artículo 122, tercer párrafo, LFT)

6. COMISIÓN MIXTA PARA LA DETERMINACIÓN DE LA PTU

El artículo 125 de la LFT establece la obligación de crear una Comisión integrada por un número igual de representantes de los trabajadores y del patrón, que formule y determine el proyecto de Reparto de Utilidades a cada trabajador, debiendo fijarse en un lugar visible del establecimiento del patrón, esto con el fin de que los trabajadores puedan hacer, previo a la distribución, las observaciones que juzguen convenientes, dentro de un término de 15 días, teniendo a su vez esta Comisión Mixta un plazo más de 15 días para poder resolver tales objeciones.

Lo anterior implica que el proyecto de PTU a distribuir a los trabajadores se encuentre listo por lo menos con un mes de anticipación a fin de guardar los plazos de 15 días para que los trabajadores puedan hacer sus observaciones al proyecto de PTU a repartir, más los 15 días posteriores en que la Comisión resuelva tales objeciones.

Asimismo, el Artículo 127, fracción V, establece que en la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación.

(Artículo 125, LFT)
(Artículo 127-V, LFT)

7. PROCEDIMIENTO PARA DISTRIBUCIÓN DE PTU

Para determinar el importe a repartir a cada trabajador, el artículo 123 señala que la utilidad a repartir deberá dividirse en dos partes iguales:

- **Distribución en función al número de días trabajados en el año.-** La primera parte de la PTU (un 50% del monto a repartir) se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año.
- **Distribución en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajador.-** La segunda parte (el 50% restante del monto a repartir) se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Por lo que respecta a la distribución del 50% en base a los salarios devengados por el trabajador, se deben tomar en cuenta las siguientes consideraciones previstas tanto en el artículo 124, como en la fracción II del artículo 127:

- Se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria.
- En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.
- Para hacer una distribución más equitativa, se establece que **NO** se consideran como parte del salario para efectos de la distribución:
 - Las gratificaciones,
 - Las percepciones
 - Demás prestaciones a que se refiere el artículo 84,
 - Ni el tiempo extraordinario (horas extras)
- En el caso de trabajadores de confianza, 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 veinte por ciento, como salario máximo.

(Artículo 123, LFT)

(Artículo 124, LFT)

(Artículo 127, fracción II, LFT)

8. TRABAJADORES QUE NO TIENEN DERECHO A PTU:

De conformidad con el artículo 127, fracciones I, VI Y VII, no tendrán derecho al reparto:

- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;
- Los trabajadores del hogar no participarán en el reparto de utilidades; y
- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

(Artículo 127, fracciones I, VI y VII, LFT)

9. TRABAJADORES QUE TIENEN UN LÍMITE EN SU PARTICIPACIÓN DE LA PTU:

Las fracciones II y III del artículo 127, advierten los trabajadores que se tienen un límite en cuanto al monto que les corresponda recibir, conforme a lo siguiente:

- Los demás 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 esté al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.
- 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;

(Artículo 127, fracciones II, y III, LFT)

10. TRABAJADORES QUE QUEDAN PROTEGIDOS CON EL DERECHO A DISFRUTAR DE LAS UTILIDADES

De igual forma, el mencionado artículo 127, en sus fracciones IV y IV Bis de la LFT, señala que:

- Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;
- Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;

11. DERECHO DE LOS TRABAJADORES PARA FORMULAR OBJECIONES EN CUANTO A LA RENTA GRAVABLE PARA EFECTOS DE PTU:

Previo a la fecha en que debe repartirse la PTU y una vez que el patrón ha presentado la declaración anual del ejercicio que contiene la Renta Gravable base de PTU, los trabajadores tienen el derecho a formular objeciones a la declaración que contenga la PTU a repartir, considerando el siguiente procedimiento, previsto en el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo y protegido por lo señalado en el artículo 123, Apartado A, inciso e) de la CPEUM:

- **10 días después de la presentación de la declaración anual.-** El patrón deberá entregar a los trabajadores copia de la declaración anual.
- **30 días siguientes a la entrega de la declaración anual.-** El sindicato titular del Contrato Colectivo o la mayoría de los trabajadores, podrán formular ante la SHCP las observaciones que juzguen convenientes.
- **Dentro del plazo que la autoridad tiene para ejercer sus facultades de fiscalización.-** La SHCP deberá responder a los trabajadores dentro del plazo que, como autoridad, tiene para fiscalizar al patrón de acuerdo con el CFF.
- **30 días posteriores a la resolución de la SHCP.-** el patrón deberá, invariablemente, cumplir con la resolución dictada por la Secretaría, teniendo la posibilidad de impugnarla.
- Si como resultado de la impugnación el patrón tiene resolución favorable, el importe determinado por la secretaría y pagado en exceso a los trabajadores, se podrá deducir de la PTU a repartir en el ejercicio siguiente.

(Artículo 121, LFT)

(Art. 123, apartado A, inciso e, CPEUM)

12. SANCIONES POR NO DISTRIBUIR PTU:

El Artículo 994, contenido en el **TITULO DIECISEIS “Responsabilidades y Sanciones”** de la LFT, establece en su fracción II, que se impondrá multa por el equivalente a **250 a 5000 veces el salario mínimo general**, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero, relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

No debemos olvidar que, por disposición del Artículo Tercero Transitorio del **“DECRETO por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo”** publicado en el DOF del 27 de Enero del 2016, todas las menciones al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales, del Distrito Federal, así como en cualquier disposición jurídica que emane de todas las anteriores, **se entenderán referidas a la Unidad de Medida y Actualización (UMA)**; por lo que la sanción mencionada en el párrafo anterior (250 y hasta 5000 veces el salario mínimo general), se deben entender en veces UMA. Toda vez que la UMA aplicable al presente ejercicio 2019 es **\$ 84.49** diarios, tendríamos que el importe de la sanción antes mencionada puede fluctuar entre **\$ 21,122.50 y \$ 422,450.00**, por lo que respecta a la omisión en la distribución de la PTU correspondiente al ejercicio inmediato anterior.

Por otro lado, el artículo 130 establece que las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes (**Normas protectoras y privilegios del salario**) por lo que siguiendo con esta premisa, el artículo 992 de la LFT en su primer párrafo señala que las violaciones a las **normas de trabajo** cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones del Título correspondiente a las Responsabilidades y Sanciones, estableciéndose en el penúltimo párrafo del artículo antes mencionado que “Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, **se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados**...”; por lo que, aunque consideramos que esto no necesariamente deba ser así, se encontraría abierta la desafortunada posibilidad de que la autoridad, en un acto impositivo, pudiera tomar esta disposición y aplicar la sanción económica mencionada en el párrafo anterior, **“por cada trabajador”** afectado en sus derechos de recibir la PTU, esto en el caso de que el patrón no haya distribuido la PTU que corresponda.

13. ASPECTOS FISCALES:

- Renta Gravable Base de PTU y Porcentaje a distribuir.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 123, Apartado A, inciso e) de la CPEUM, 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.

Asimismo el porcentaje a distribuir sobre dicha Renta Gravable es el 10%, esto por resolución de la “**Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas**”, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 03 de Febrero del 2009, en acato a lo previsto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que 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.

A continuación las disposiciones que regulan lo relativo a la determinación de la RENTA GRAVABLE, en términos de lo previsto por la Ley del ISR:

Renta Gravable PM, Título II de la LISR.- La renta gravable base de PTU, para una Persona Moral del Título II de la Ley del ISR, es el Resultado Fiscal previsto en el artículo 9 de la Ley del ISR, el cual establece dos consideraciones importantes que hacen la diferencia entre el Resultado Fiscal que fue base de ISR y el Resultado Fiscal que es base de PTU:

- Que no se disminuirá la PTU pagada en el ejercicio ni las pérdidas fiscales pendientes de aplicar de ejercicios anteriores.

- Que los contribuyentes deberán disminuir de los ingresos acumulables las cantidades que no hubiesen sido deducibles en los términos de la fracción XXX del artículo 28 de esta Ley.

Renta Gravable PF Actividad Empresarial y Profesional.- La renta gravable base de PTU, para una Persona Física con Actividad Empresarial y Profesional que tribute en el Título IV, Capítulo II, Sección I de la Ley del ISR, es el Resultado Fiscal previsto en el artículo 109 de la Ley del ISR, el cual establece dos consideraciones importantes que hacen la diferencia entre el Resultado Fiscal que fue base de ISR y el Resultado Fiscal que es base de PTU:

- Que los contribuyentes deberán disminuir de los ingresos acumulables las cantidades que no hubiesen sido deducibles en los términos de la fracción XXX del artículo 28 de esta Ley.
- Que en el caso de que el contribuyente obtenga ingresos por actividades empresariales y servicios profesionales en el mismo ejercicio, deberá determinar la renta gravable que corresponda a cada una de las actividades en lo individual.

Renta Gravable PF del Régimen de Incorporación Fiscal.- La renta gravable base de PTU, para una Persona Física con Actividad Empresarial del Régimen de Incorporación Fiscal (RIF) que tribute en el Título IV, Capítulo II, Sección II de la Ley del ISR será la utilidad fiscal que resulte de la suma de las utilidades fiscales obtenidas en cada bimestre del ejercicio.

- **Cálculo del ISR a retener por concepto de PTU.-** El artículo 174 del Reglamento de la Ley del ISR, establece un procedimiento alternativo al de la propia Ley, mediante el cual se puede determinar un ISR más justo a retener al trabajador por pago de PTU, toda vez que como se trata de un pago “anual”, resultaría un ISR oneroso utilizando el procedimiento y tarifa mensual previstos en el artículo 96 de la Ley del ISR a dicho pago anual; por lo que lo recomendable es aplicar el procedimiento previsto en el mencionado artículo 174 reglamentario que implica la mensualización de la PTU y la aplicación de una tasa más justa.

Lo anterior sin olvidar que las cantidades que reciba un trabajador por concepto de PTU, se encuentran exentas de pago del ISR hasta un monto que no exceda de 15 UMA's, de conformidad con lo previsto por el artículo 93, fracción XIV de la Ley del ISR.

(Art. 123, apartado A, inciso e, CPEUM)
(Artículo 9 LISR)
(Artículo 93-XIV RLISR)
(Artículo 109 LISR)
(Artículo 112 LISR)
(Artículo 174 RLISR)

14. OTRAS CONSIDERACIONES SOBRE LA PTU:

- **Imposibilidad de netear pérdidas contra utilidades.-** Por disposición expresa del artículo 128, **NO** se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.
- **PTU no integrable para efectos de indemnizaciones.-** El Artículo 129 establece de forma expresa que la PTU no computa como parte del salario, para el pago de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.
- **Normas protectoras y privilegios del salario.-** De igual forma, el artículo 130 establece que las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.
- **Facultades que no confiere la PTU.-** Por disposición del artículo 131, así como el Artículo 123, Apartado A, Fracción IX, inciso d de la CPEUM, establecen claramente que el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

ATENTAMENTE
FICACHI Y ASOCIADOS, S.C.