

ANTECEDENTES

El reparto de utilidades se estableció en nuestra Constitución en 1962 y es un derecho que tiene toda persona trabajadora en México.

En América Latina, países como Chile, Brasil, Perú y Venezuela tienen esquemas similares.

La participación en las utilidades de las empresas (PTU) desde su creación se ha considerado un mecanismo que estimula la productividad de los trabajadores.

Este derecho de los trabajadores está previsto en el artículo 123, fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (CPEUM) y en el Capítulo VIII, Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas del Título III, Condiciones de Trabajo de la LFT.

En consecuencia los patrones o empleadores, ya sean personas físicas o morales, si en su declaración anual de 2021 obtuvieron base gravable, están obligados a distribuir utilidades entre sus empleados.

Es de suma importancia que en el reparto de utilidades se cuide en todo momento la legislación vigente, a fin de evitar cualquier contingencia para las empresas.



En este número

PTU 2021

L.C. y E.F. Hugo Álvarez Méndez
Director General y Socio líder en Impuestos
Álvarez Consultoría

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES - 2021

La Reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) aprobada en abril de 2021 para prohibir la subcontratación laboral, se incluyó un tope en el reparto de las utilidades al que tienen derecho las personas trabajadoras (Participación de los Trabajadores en las Utilidades, PTU) el cual comenzará a aplicarse a partir del presente año 2022.

Cada año de acuerdo a la legislación vigente, las Personas Morales tienen hasta el 31 de marzo para presentar su declaración anual de Impuesto Sobre la Renta (ISR) ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT). Una vez que se ha cumplido esta obligación fiscal, la LFT establece que el plazo para cumplir con el pago de la PTU debe darse dentro de los 60 días siguientes a partir de la fecha en que los contribuyentes deban pagar su ISR del ejercicio.

Así pues, a más tardar el 30 de mayo 2022, las personas morales deben pagar la PTU del ejercicio de 2021. Mientras que en el caso de las personas físicas, el plazo vence el 29 de junio de 2022.

Personas Obligadas al pago de PTU

Cualquier persona física o moral, sea o no contribuyente del ISR debe repartir utilidades a sus trabajadores. Esto encierra a:

- Empresas que se hubiesen fusionado, traspasado o cambiado su nombre o razón social, porque no son consideradas de nueva creación.

- Personas Físicas o Morales 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.
- Sociedades Cooperativas que tengan trabajadores.
- Organismos descentralizados sin fines humanitarios de asistencia.
- Asociaciones o Sociedades Civiles sin fines de lucro, cuyos ingresos los hubieran 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 ganancias totales.
- Las compañías de participación estatal constituidas como Sociedades Mercantiles, de conformidad con la Ley General de Sociedades Mercantiles.

Porcentaje de PTU

La Resolución de la Sexta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (CNPTUE) marca que el porcentaje de reparto es del 10 % de la base gravable —utilidades o remanente distribuible, según el tipo de contribuyente que sea el patrón— (art. 120 LFT).

Ese 10 % de la utilidad se divide en dos partes iguales, una se individualiza de conformidad con los días laborados y la otra en relación con los salarios percibidos en el año de reparto.

Las cantidades así obtenidas se topan con alguno de los límites previstos de la fracción VIII del dispositivo 127 de la LFT.



“Derivado de la Reforma Laboral 2021, hay que saber que el cálculo de la PTU no sufrió cambios, solo se agregó un comparativo con la finalidad de topar los montos a repartir a los trabajadores”.

L.C. y E.F. Hugo Álvarez Méndez
CEO y Socio Líder de Impuestos
Álvarez Consultoría

Personas Exentas del pago de PTU

- Empresas nuevas. Durante el primer año de funcionamiento, en caso de que desarrollen un nuevo producto, quedan exentas durante los primeros dos años.
- Organizaciones dedicadas a la extracción. Durante el periodo de exploración. Este tipo de empresas, por ejemplo, pueden ser extractivas de minería y/o petróleo.
- Asociaciones sin fines de lucro. Como una fundación, por ejemplo: El IMSS e instituciones públicas descentralizadas. Aquellas que tengan fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- Capital menor al mercado por la STPS. Éstas son las empresas cuyo ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no sobrepasen los 300,000 MXN.

Así como hay empresas que no están obligadas a pagar PTU, existen trabajadores a los cuales no se les deben repartir las utilidades:

La LFT indica que no tienen derecho a recibir PTU los directores, administradores y gerentes generales de las empresas; trabajadores domésticos; y eventuales cuando hubiesen laborado menos de 60 días durante el año.

Por otra parte, los profesionistas, técnicos, artesanos y otras personas que presten sus servicios a una empresa en forma independiente no son sujetos de reparto de PTU, porque por sus propias características no son subordinados.

Límite Máximo a percibir de PTU

El monto a percibir por el trabajador, a partir del ejercicio 2021 está limitado derivado de la adición de la fracción VIII al artículo 127 de la LFT. Dicha fracción establece que “el monto de la PTU tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; debiéndose aplicar el monto que resulte más favorable al trabajador”. Es decir, a partir de la PTU de 2021 a repartir en 2022, el empleador deberá determinar un tope de manera individualizada por cada trabajador. Este será el que resulte más favorable entre 3 meses de salario o el promedio de la PTU que el trabajador en cuestión haya recibido en los últimos 3 años, y se debe comparar esta cantidad contra el monto que resulta ser la utilidad repartible de la mecánica establecida en el artículo 123 de la LFT.

Si resulta mayor el límite establecido en la fracción VIII del artículo 127 de la LFT que lo que resulte de la PTU a recibir, el trabajador tiene derecho a recibir la cantidad determinada conforme a la mecánica tradicional conocida del artículo 123 de la LFT; si esta última es mayor entonces la cantidad a recibir está topada al límite que resulte de la fracción VIII del artículo 127 de la LFT.

Otros Puntos Importantes

- Se considerará también a las madres que se encuentren en periodos previos y posteriores a la maternidad. Al igual que a los trabajadores que fueron víctimas de un accidente de riesgo de trabajo como empleados en servicio activo.
- El pago de la PTU no es parte del salario y por lo tanto no debe considerarse como tal.



¿Requieres asesoría fiscal?

Nuestra Firma se pone a sus órdenes, para asistirle en cualquier consulta o en su caso revisar algo específico respecto del contenido de este número de "Enfoque Tributario", favor de contactar a nuestro equipo de profesionales a través de:



56 3300 0664

contacto@alvarez-consultoria.com.mx

Conclusiones

- De conformidad a los acuerdos pactados entre el gobierno federal y la iniciativa privada, previo a la Reforma en Materia de subcontratación laboral, destaca el tope de la PTU, con el propósito de incentivar que más empresarios contraten directamente a sus empleados y no por medio del outsourcing.

En consecuencia, en el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 23 de abril de 2021, se adicionó al artículo 127 de la LFT, la fracción VIII, estableciendo que el monto de participación de las utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años, aplicando la cantidad que resulte más favorable a cada colaborador.

- Todos los empleadores y asesores deben conocer a detalle las reglas aplicables para poder determinar correctamente la PTU a pagar en su caso, pues su incumplimiento no solo puede traer infracciones a las normas laborales, sino también a las disposiciones fiscales en materia de exención y retención del ISR, lo que puede implicar la no deducibilidad de este pago.
- El patrón o empleador que no cumpla con las obligaciones establecidas en materia de PTU señaladas en la LFT, puede ocasionar una contingencia para su empresa y ser acreedor a la imposición de una multa equivalente de 250 a 5,000 veces la UMA, lo que actualmente equivale de \$ 24,055.00 a \$ 481,100.00.

Álvarez Consultoría.

Enfoque Tributario Número 05 / Mayo 2022



"Pasión por la excelencia"

56 33 0006 64

www.alvarez-consultoria.com.mx