



Reparto de **PTU**, aspectos relevantes

White paper

BDO



¿Qué es la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU)?

Es un derecho constitucional que tienen los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, dicho derecho se encuentra establecido en el artículo 123, inciso A, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).



¿Cómo se determina la base de PTU?

Para determinar el monto de las utilidades se considerará como base la renta gravable de conformidad con la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), la cual señala en su artículo 9, penúltimo y último párrafo que, no se debe restar la PTU pagada en el ejercicio ni las pérdidas fiscales pendientes de aplicar de ejercicios anteriores, así como también, se debe restar de los ingresos acumulables los gastos no deducibles del artículo 28, fracción XXX de la LISR.

Por consiguiente, la renta gravable para PTU se determina de la siguiente manera:

A los ingresos acumulables se les restan los gastos no deducibles del artículo 28, fracción XXX de la LISR, al resultado se le disminuyen las deducciones autorizadas y tenemos como resultado la renta gravable base para PTU.

¿Cómo se determina el reparto de PTU?



La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas es la encargada de determinar el porcentaje de PTU que será repartido entre los trabajadores como lo establece el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), actualmente es el 10% de la renta gravable base para PTU.

Por otra parte, los patrones están obligados a integrar una comisión mixta de PTU, por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón para la determinación de PTU de conformidad con el artículo 125, fracción I de la LFT.

Además, los patrones tienen la obligación de entregar una copia de la declaración anual de ISR a sus trabajadores en un plazo de 10 días a partir de la fecha de presentación de dicha declaración, esto con el fin de que los trabajadores puedan ejercer su derecho de formular objeciones a la misma conforme a lo establecido en el artículo 121, fracción I de la LFT.

Ahora bien, el cómo se determina lo que le corresponde a cada trabajador, es el monto que representa el 10% de la renta gravable base para PTU se dividirá en dos partes iguales, la primera parte se repartirá por igual entre los trabajadores, considerando el número de días laborados por cada trabajador en el ejercicio, sin considerar los salarios y la segunda parte se repartirá en proporción al monto de salarios devengados por el trabajo prestado durante el ejercicio como lo establece el artículo 123 de la LFT.

Por lo anterior, que se entiende por salario para efectos de la determinación de PTU, el artículo 124, primer párrafo de la LFT menciona que, es la cantidad que reciba cada trabajador por cuota diaria. No se consideran parte de dicha cuota, las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones, ni la cantidad que reciba el trabajador por tiempo extra.

Por otro lado, en el caso de que el salario sea por unidad de obra y en general, cuando la percepción sea variable, se considerará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el ejercicio, como lo establece el artículo 124, segundo párrafo de la LFT.

Es importante mencionar que, los trabajadores de confianza, que no sean el director, administrador y gerente general, tienen derecho a recibir PTU pero si el salario que perciben es mayor al del trabajador sindicalizado con el más alto salario o falta de este, el trabajador de planta con el más alto salario dentro de la empresa, se considerará dicho salario aumentado en un veinte por ciento, como salario base de reparto de dichos trabajadores, como lo establece el artículo 127, fracción II de la LFT.

Adicionalmente, en el caso de las madres trabajadoras en incapacidad por maternidad y de los trabajadores con incapacidad temporal por riesgo de trabajo, durante dichos periodos se considerarán como trabajadores activos, por lo que dichos días de incapacidad no se descontarán del número de días laborados considerados para la determinación del pago de PTU, como lo establece el artículo 127, fracción IV de la LFT.





¿Cuándo se reparte la PTU?

El patrón deberá repartir la PTU dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se presentó o se deba presentar la declaración anual del Impuesto Sobre la Renta (ISR), plazo establecido en el artículo 122 de la LFT, por lo que, la fecha límite para una empresa que presentó su declaración anual de ISR el 31 de marzo, es el 30 de mayo.

¿Qué pasa con la PTU que no fue repartida? La misma se sumará a la PTU generada en el siguiente ejercicio.



¿Qué empresas no están obligadas al reparto de PTU?

Como lo señala el artículo 126 de la LFT, las empresas que no están obligadas a repartir PTU son las siguientes:

- ▶ Las de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- ▶ Las de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.
- ▶ Las de industria extractiva, de nueva creación, durante el lapso de exploración.
- ▶ Instituciones de asistencia privada sin fines de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- ▶ El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- ▶ Por último, las que tengan un capital menor del que fije la Secretaría de Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria.





¿Qué trabajadores no tienen derecho al reparto de PTU?

De acuerdo con el artículo 127 de la LFT, los trabajadores que no tienen derecho al reparto de PTU son los siguientes:

- ▶ Directores, administradores y gerentes generales de las empresas. (en este caso, no se refiere a los directores y administradores de áreas específicas).
- ▶ Trabajadores del hogar.
- ▶ Trabajadores eventuales cuando hayan laborado menos de sesenta días durante el ejercicio.
- ▶ Trabajadores de plataformas digitales cuando hayan laborado menos de doscientas ochenta y nueve horas en el ejercicio.



Tope de ley para el reparto de PTU

Como lo señala el artículo 127, fracción VIII de la LFT, el monto a repartir a cada trabajador tendrá un límite de tres meses de salario o el promedio de PTU repartida en los últimos tres años, aplicándose el límite que sea más favorable para el trabajador.





¿La PTU pagada está exenta para el ISR?

El artículo 93, fracción XIV de la LISR menciona que, no se pagará el ISR por la PTU que reciban los trabajadores hasta el equivalente de quince veces el valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA):

$(15 \times 117.31) = 1,759.65$ pesos, lo que excede de dicho tope grava para ISR.

Para determinar el ISR a retener al trabajador por la PTU gravada, el patrón podrá optar por retener dicho impuesto conforme al procedimiento establecido en el artículo 174 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (RLISR):

Fracción I: la PTU gravada se divide entre 365 y el resultado se multiplica por 30.4.

Fracción II: al ingreso ordinario se le suma el resultado de la fracción I y se le aplica la tarifa mensual del artículo 96 de la LISR.

Fracción III: al ingreso ordinario, se le aplica la tarifa mensual del artículo 96 de la LISR, el impuesto que resulte se disminuirá del impuesto de la fracción II.

Fracción IV: a la PTU gravada se le aplica la tasa determinada con la fracción V.

Fracción V: el resultado de la fracción III se divide entre el resultado de la fracción I y se obtiene la tasa.





¿La PTU pagada integra al Salario Base de Cotización (SBC)?

El artículo 27, fracción IV de la Ley del Seguro Social (LSS) establece que, se excluye como integrante del SBC, por su naturaleza el concepto de PTU.

No obstante, el criterio 02/2023/NV/SBC-LSS-27-IV del Consejo Técnico del IMSS publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 7 de julio de 2023, señala que, las cantidades entregadas en efectivo, en especie o depositadas en las cuentas personales o de nómina de los trabajadores por concepto de PTU que excedan del tope establecido en el artículo 127, fracción VIII de la LFT, integrarán al SBC ya que pierden la naturaleza de dicho concepto y se consideran como una gratificación.

Adicional a lo anterior, el Consejo Técnico del IMSS menciona que, algunos patrones realizan pagos anticipados por concepto de PTU que debieran realizarse en el ejercicio siguiente al de su generación, por lo que, al no cumplir con el plazo de pago, es decir, dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se presentó o se deba presentar la declaración anual del ISR conforme a lo establecido en el artículo 122 de la LFT, pierden la naturaleza de dicho concepto, por lo tanto, se tendrían que integrar dichos pagos al SBC de los trabajadores.



Autor:

L.C.P. Paola Navarro Segundo

Gerente de Seguridad Social
BDO México

Para mayor información:

mkt@bdomexico.com



Nuestra Organización | Our Organization

BDO Global



Países y Territorios
Countries & Territories

169



870

Oficinas | Offices



SEDE GLOBAL | GLOBAL HEADCOUNT

94,900

+3.42% Incremento anual
Increase year on year

BDO México



Unidades de negocio
Business units

Auditoría | Audit
Consultoría Fiscal | Tax
Control Financiero | BSO
Consultoría | Advisory



+ 950

PERSONAL | STAFF



Número de oficinas
Number Offices

9



Localización oficinas
Location Offices

Ciudad de México (2)
Ciudad Juárez
Guadalajara
Hermosillo
Monterrey
Mazatlán
Tijuana
Querétaro





Soluciones Globales. Decididos a ser los mejores

BDO México (Castillo Miranda y Compañía) es una firma de contadores públicos y consultores a nivel mundial. Ponemos a su alcance soluciones de negocio en las áreas de Auditoría, Control Financiero (BSO), Consultoría Fiscal, Gobierno Corporativo y Riesgos, Investigaciones Forenses, Ciberseguridad, Sostenibilidad, Tecnología, Legal, Deal Advisory, Human Capital Management Services, Asesoría de NIIF (IFRS) & NIF, Consultoría en el Sector Público, Capacitación, Consultoría en Hotelería y Turismo, Comercio Exterior y Aduanas.

Contáctenos hoy mismo o visite nuestro sitio web para obtener asesoría personalizada.

Global Solutions. Driven to be the best.

BDO Mexico (Castillo Miranda y Compañía) is a global firm of public accountants and advisors. We provide business solutions in the areas of Audit, Business Services & Operations (BSO), Tax, Advisory, Corporate Governance and Risks, Forensic Investigations, Cybersecurity, Technology, Legal, Deal Advisory, Sustainability, Human Capital Management Services, IFRS & NIF Advisory, Public Sector Advisory, Training, H&T, and International Trade and Customs.

Contact us or visit our website for personalized assistance.



[bdomexicocareers](#)



[bdo-castillo-miranda](#)



[bdo_en_mexico](#)



[bdomexico](#)



www.bdomexico.com

