



JPA MÉXICO  
Contadores Públicos  
México

bridging businesses worldwide

“PTU”.

“Consideraciones Prácticas para su Reparto.”

## Interrogantes a responder

- ¿Cuál es el Fundamento de la PTU?
- ¿Cómo se Calcula La PTU?
- ¿Qué salario se toma para el Cálculo y Pago de la PTU?
- ¿Qué Trabajadores tienen Derecho y cuales no cuentan de Derecho a la PTU?
- ¿Qué días se excluyen del cálculo de la PTU?
- ¿Algunos Efectos de la Reforma al 23 de Abril de 2021?
- ¿Ejemplo de PTU?

# ¿Cuál es el Fundamento de la PTU?

- **La Constitución: Artículo 123, apartado A, fracción IX:** Derecho a la PTU, Comisión Nacional de la PTU que fija el porcentaje de reparto, La ley Fijará las excepciones de Reparto, y la base de la renta gravable de la PTU es la determinada en la LISR.
- LFT Título Tercero: Condiciones de Trabajo: capítulo VIII de la PTUE
- (artículos del 117 al 131);
- Reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT: Procedimiento para realizar objeciones ante el SAT.
- Ley del Impuesto sobre la Renta : Artículos 9, 109, 113-G, 212, Renta Gravable
- Sexta resolución de la Comisión Nacional para la PTU de las Empresas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de septiembre de 2020, en la que se fija el porcentaje que deberá repartirse 10%

# Objeciones Ante EL SAT: : 121 (LFT), Reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT:

Una Vez Presentada la declaración Anual: Normal o Complementaria

Patrón: tiene 10 días hábiles para entregarla y poner los anexos a disposición del titular del sindicato que tenga el contrato colectivo, contrato ley o la mayoría de los trabajadores.

Una vez entregada la declaración: Por 30 días hábiles quedaran a disposición de los trabajadores los anexos,.

Dentro de los 10 días hábiles, posteriores al plazo anterior, los trabajadores podrán formular objeciones ante el SAT.

En las oficinas de la Empresa.  
En las oficinas del SAT.

EL SAT, valorará si ejercita facultades, de acuerdo con la información de la que tenga conocimiento y emitirá resolución correspondiente.

# ¿Que Salario se Considera Para el Cálculo y Pago de la PTU?.

**LFT: Artículo 124.-** Para los efectos de este capítulo (PTU), se entiende por salario **la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria.**

No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y ... cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

## **Tope o excepciones:**

127:Fracción II. 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 éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario **incrementado en un veinte por ciento**, como salario máximo.

# Trabajadores Con Derecho a PTU: 127 LFT.

- ❑ Trabajadores eventuales: Cuando hayan trabajado **60 días** en el año por lo menos en forma continua o discontinua.
- ❑ **Trabajadores de confianza** que no sean directores, administradores o “gerentes generales” **CON SALARIO TOPADO.**

# Trabajadores que NO Derecho a PTU, o la PTU se encuentra topada.

- Trabajadores eventuales que hayan trabajado **menos** de 60 días.
- Trabajadores del Hogar.
- Directores, administradores y “gerentes generales”**. No se consideran subordinados sino representantes del patrón (Artículo 11 LFT)
- “**Socios o accionistas de la empresa**”.

## PTU topada a **un mes** de Salario para Trabajadores:

- Al Servicio de Personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo.
- Que se dedique al cuidado de bienes que produzcan rentas
- De empresas que se dediquen al cobro de créditos e intereses

## ¿Un Gerente puede estar sujeto a una relación laboral y afiliarse al IMSS? Registro: 239105 , Jurisprudencia Segunda Sala.

**GERENTE GENERAL DE SOCIEDAD ANONIMA. DEBE AFILIARSE AL SEGURO SOCIAL.** De conformidad con lo dispuesto por... la Ley del Seguro Social, ... la Ley Federal del Trabajo,... y...Ley General de Sociedades Mercantiles, ...se determina, por una parte, que el régimen del seguro obligatorio comprende a las personas que se encuentran **vinculadas a otras por un contrato de trabajo;**...; y por otra, que **las sociedades mercantiles tienen personalidad jurídica distinta de la de los socios**,..., se infiere que en principio, como regla general, el gerente general de sociedad anónima debe afiliarse al seguro social, puesto que tiene calidad de trabajador, **toda vez que presta un servicio personal subordinado**, ya que por un lado actúa conforme a facultades que se le han conferido, y por otro, aun cuando goza de las más amplias facultades de representación y de ejecución.... Esto significa que el gerente actúa como ejecutor, dentro de la órbita de atribuciones asignadas y con las facultades conferidas; es decir, se encuentra subordinado en el ejercicio de su cargo. Los gerentes no integran la voluntad de la sociedad, sino son quienes la representan y ejecutan sus determinaciones, en tanto que actúan bajo la decisión (dirección), y según las facultades que expresamente se les confieren (dependencia), de la asamblea general de accionistas, el consejo de administración o el administrador general.



Época: Quinta Época , Registro: 371344, Tesis: Aislada:  
Cuarta Sala. ACCIONISTAS MINORITARIOS EN LAS  
SOCIEDADES ANONIMAS, PUEDEN TENER EL  
CARACTER DE ASALARIADOS.

ACCIONISTAS MINORITARIOS EN LAS SOCIEDADES ANONIMAS, PUEDEN TENER EL CARACTER DE ASALARIADOS. La calidad de accionista minoritario que tuvo el reclamante en una sociedad anónima por acciones, no es un obstáculo para que haya podido tener la de un asalariado de la compañía; .... A mayor abundamiento, si bien el actor era accionista minoritario y cuarto vice presidente del consejo de administración, ello tampoco destruye la existencia del contrato de trabajo, ni es óbice para la existencia del mismo, la circunstancia de que el reclamante haya sido gerente de relaciones de la empresa, ya que solo era accionista minoritario, y por ello no tenía el control ni el dominio de la persona moral.

# Días que se incluyen y excluyen del cálculo la PTU

## Días que se Incluyen en el cálculo de PTU:

- Vacaciones
- Días festivos
- Día de descanso semanal
- Días de descanso contractuales o de planes de previsión social, por ejemplo: cumpleaños, nacimientos de hijos, matrimonio o funerales de familiares con goce de sueldo. Permisos con goce de sueldo.
- Días de incapacidad producidos por riesgos de trabajo.
- Las incapacidades de madres trabajadoras: periodos prenatal (42 días antes del parto) y postnatal (42 días después).**

## Los días que se excluyen del cálculo de PTU son:

- Permisos sin goce de sueldo
- Incapacidades por enfermedad General
- Faltas injustificadas

# ¿Quién determina cuanto le corresponde a cada trabajador?

- Una comisión Mixta, integrada por Igual número de representante del Patrón y de los Trabajadores, mediante proyecto que, se fijará en un lugar visible del establecimiento (el patrón pondrá a disposición las lista de raya y los demás elementos para el calculo)
- Los trabajadores podrán hacer observaciones el proyecto en el plazo de 15 días.
- Si se formulan objeciones sobre el reparto, deberán ser resultas por la comisión mixta en el pazo de 15 días.
- Si no se pone de acuerdo la comisión mixta, decidirá el inspector de trabajo.

## Plazo para el Pago del Reparto de la PTU.

- Dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, a aun y cuando este en tramite alguna objeción de los Trabajadores. ¿31 de Mayo?
- **Si deriva de una resolución del SAT**, el reparto adicional se hará dentro de los 60 días siguientes a que se notifique la resolución.

**Excepción a la Resolución del SAT:** Si la resolución es impugnada por el patrón, se suspenderá el reparto hasta que la resolución quede firme, pero debe garantizándose en el juicio **el interés** de los trabajadores.

# Reforma para 2021



1.- 12 de Noviembre de 2020. Propuesta de Reforma para “eliminar la subcontratación”.

2.- 23 y 24 de Noviembre de 2020. Parlamento abierto sobre subcontratación.

□ EL CCE, COPARMEX y CONCAMIN, establecen como moneda de cambio un **tope a la PTU**:

Ya se en meses, en días o incluso que se otorgara a condición de la productividad del Trabajador, para abatir los posibles efectos de la eliminación de la subcontratación.

3.- 9 de Diciembre 2020, Se firma un convenio entre la IP a través de sus cámaras empresariales, los sindicatos, y el Gobierno Federal (**STPS**, SHCP, IMSS, INFONAVIT), para discutir la reforma en Subcontratación y la PTU.

Fuente: <https://www.elcontribuyente.mx/2020/11/ip-pide-poner-un-limite-al-reparto-de-utilidades/>

<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/CCE-propone-30-dias-de-salario-como-tope-a-PTU-en-la-reforma-en-outsourcing-20210103-0072.htm>

# “ INICIATIVA DE REFORMA EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN Y LA PTU DE LA EMPRESAS”

- ❑ Los Sindicatos, “CCE” y la “STPS”, llegaron a un acuerdo para **limitar el pago de la PTU a:**

1- Tres meses o  
2.- Al promedio de los tres últimos años.

El monto que Resulte mas Favorable al Trabajador.

## 127. LFT (Se adiciona)

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.

## Ejemplo: PTU- 9LISR

Ingresos acumulables	1,458,724.00
(-) No deducibles art. 28 fracción XXX LISR	89,458.00
(=) Ingresos disminuidos	1,369,266.00
(-) Deducciones autorizadas	947,546.00
(=) Renta Gravable para PTU	421,720.00
(X) Tasa 10%	0.10
PTU a Repartir	42,172.00
PTU a Repartir se Divide entre 2	21,086.00

# FACTORES EN DIASTRABAJADOS Y SALARIOS DEVENGADOS -123 LFT

TRABAJADORES	SALARIO	MESES	DIAS TRABAJADOS	SALARIOS DEVENGADOS
TRABAJADOR 1	\$200.00	3	90	\$18,000.00
TRABAJADOR 2	\$180.00	12	361	\$64,980.00
TRABAJADOR 3	\$250.00	12	362	\$90,500.00
<b>TOTALES</b>			<b>813</b>	<b>\$173,480.00</b>

PTU a Repartir **42,172.00 / 2**

**\$21,086.00**

FACTOR DIAS TRABAJADOS: (**\$21,086.00/813**)

\$25.94

FACTOR SALARIOS DEVENGADOS  
(**\$21,086.00/\$173,480.00**)

\$0.12155



**JPA MÉXICO**  
Contadores Públicos  
México



REPARTO POR DIAS TRABAJADOS	DIAS TRABAJADOS	FACTOR DIAS	PTU A REPARTIR FACTOR DIAS
TRABAJADOR 1	90	\$25.94	\$2,334.24
TRABAJADOR 2	361	\$25.94	\$9,362.91
TRABAJADOR 3	362	\$25.94	\$9,388.85
SUMAS	\$813.00		\$21,086.00
REPARTO POR SALARIOS DEVENGADOS	SALARIOS DEVENGADOS	FACTOR SALARIOS	PTU POR SALARIOS
TRABAJADOR 1	\$18,000.00	\$0.12	\$2,187.85
TRABAJADOR 2	\$64,980.00	\$0.12	\$7,898.13
TRABAJADOR 3	\$90,500.00	\$0.12	\$11,000.02
SUMAS	\$173,480.00		\$21,086.00



# TOTAL PTU POR TRABAJADOR

	PTU FACTOR POR DIAS	PTU FACTOR POR SALARIOS	TOTAL
TRABAJADOR 1	\$2,635.75	\$2,187.85	\$4,823.60
TRABAJADOR 2	\$10,572.29	\$7,898.13	\$18,470.42
TRABAJADOR 3	\$7,877.96	\$11,000.02	\$18,877.98
TOTALES	\$21,086.00	\$21,086.00	\$42,172.00



# CONCLUSIONES SEGÚN LA “INICIATIVA”

1.- Una vez determinada la PTU que le corresponde cada trabajador, se tendrá que realizar por cada uno lo siguiente:

- ❑ 1.-Determinar la PTU promedio recibida en los tres últimos años.
- ❑ 2.-Determinar el importe de tres meses de salario.
- ❑ 3.-Comparar la PTU que le corresponde a cada trabajador, contra el límite de tres meses y el promedio pagado en los últimos tres años, **para determinar el límite máximo mas favorable al trabajador.**

# SALARIO DE 3 MESES Y PROMEDIO ÚLTIMOS 3 AÑOS

## SALARIO DE LOS ÚLTIMOS 3 MESES

TRABAJADORES	SALARIO	MESES	DIAS TRABAJADOS	SALARIOS DEVENGADOS
TRAB. 1	\$200.00	3	91.25	\$18,250.00
TRAB. 2	\$180.00	3	91.25	\$16,425.00
TRAB. 3	\$250.00	3	91.25	\$22,812.50
TOTALES				

DIAS (365/12 Meses)\* 3 =91.25 Días

## PROMEDIO ÚLTIMOS 3 AÑOS

TRABAJ.	2019	2020	2021	SUMA	PROMEDIO/3
TRAB. 1	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
TRAB. 2	\$16,000.00	\$18,000.00	\$14,000.00	\$48,000.00	\$16,000.00
TRAB. 3	\$17,200.00	\$19,200.00	\$17,600.00	\$54,000.00	\$18,000.00
TOTALES					

# PTU TOPADA A 3 MESES O A PROMEDIO DE LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS

	PTU	LIMITE MAXIMO DE PAGO	
		3 MESES DE SALARIO(PTU)	PROMEDIO ÚLTIMOS 3 AÑOS
TRABAJADOR 1	<b>\$4,823.60</b>	\$ 18,250.00	\$ -
TRABAJADOR 2	\$18,470.42	<b>\$ 16,425.00</b>	\$ 16,000.00
TRABAJADOR 3	\$18,877.98	\$ 15,812.50	<b>\$ 18,000.00</b>
Total	<b>\$42,172.00</b>		

**PAGADO:\$ 39,248.60**



**JPA MÉXICO**  
 Contadores Públicos  
 México

# Guía para el pago de I PTU STPS

Se deberá pagar a los trabajadores el 10% de las utilidades de la empresa conforme a lo estipulado en el marco legal vigente.

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.



# Guía para el pago de I PTU STPS

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.

## **Artículo 126.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:**

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;**
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento...
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;**
- IV. 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;
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- VI. 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. (300,000.00 Resolución STPS 19/12/1996 DOF)



## Otras Consideraciones

- La Reforma inicio al día siguiente de su publicación (D.O.F 23 de Abril de 2021)

¿Hay dos cálculos de PTU del 01 al 23 de Abril y del 24 de Abril al 31 de Diciembre?

- Sustituciones Patronales: Julio, Agosto. Septiembre.
- La Prescripción Para reclamar la PTU, prescribe en un año a partir de que sea exigible. (516 LFT)
- Amparos y Resoluciones por la Reforma.
- La exención de ISR a que se refiere el artículo 93 Fracción XIV de la LISR ¿se refiere a UMAS o a Salarios Mínimos? (DOF 27/01/2016)

# Conclusiones

- 1.-La reforma del 23 de Abril del año 2021, no modifica el cálculo de la PTU, solo establece un limite máximo al pago.
- 2.-La Reforma impacta a todas las empresas, no solo a las de Outsourcing
- 3.-Los criterios jurisdiccionales sobre las controversias al Tope del pago de la PTU, los conoceremos hasta el ejercicio 2023.

Muchas Gracias, por su atención y por su tiempo.

Su servidor: Francisco Torres J.

[ftorresj@torresjuarez.com.mx](mailto:ftorresj@torresjuarez.com.mx)

[ftorres@jpa.com](mailto:ftorres@jpa.com)



JPA MÉXICO  
Contadores Públicos  
México