

## TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES

### ¿Qué es el reparto de Utilidades?

Es un derecho constitucional que tienen todos los trabajadores para recibir una parte de las ganancias que obtiene una empresa o un patrón por la actividad productiva o los servicios que ofrece en el mercado.

### ¿Cuándo se debe recibir el Reparto de Utilidades?

A más tardar el 30 de mayo en el caso de los trabajadores que laboran para una persona moral (empresa), mientras que las personas que trabajan para una persona física (patrón), deberán recibir el pago a más tardar el 29 de junio

### ¿Cómo se determinan individualmente las utilidades para los trabajadores?

A) Los trabajadores participarán en las utilidades del patrón de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (el cual a la fecha asciende al **10%** de las utilidades netas).

B) La utilidad repartible se dividirá en **dos partes iguales**. La primera parte se repartirá por igual entre todos los trabajadores, **tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año**, independientemente del monto de los salarios. La

## TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES

segunda se repartirá en **proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año**

C) Se considera como salario la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria. Cuando la retribución sea **variable**, se tomará como salario el **promedio** de las percepciones obtenidas en el año.

**¿Qué salario debe considerarse como base del reparto?**

**Exclusivamente el salario por cuota diaria, sin incluir otros ingresos como tiempo extra, gratificaciones, primas o cualquier otro derivado de su trabajo.** Cuando el salario sea **variable**, se tomará como cuota diaria el **promedio** correspondiente al total percibido durante el año.

**En el caso de los trabajadores de confianza se tomará como salario tope, base del reparto de utilidades, el resultante de sumar 20% al salario del trabajador sindicalizado o de base de más alto salario, elevado al año.**

## **TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES**

**¿Para qué tipo de trabajadores es aplicable esta prestación?**

**Es aplicable a los trabajadores que hayan laborado por lo menos 60 días en empresas cuyas utilidades netas fueron de \$300 mil pesos o más, según su declaración fiscal 2016, y que tengan más de un año en funcionamiento. Bajo estas condiciones, los trabajadores tendrán derecho al Reparto de Utilidades, independientemente de que ya no laboren en la empresa en cuestión o tenían contrato por obra determinada**

**¿Para quienes **No** aplica el Reparto de Utilidades?**

**No aplica para trabajadores domésticos; directores, administradores y gerentes generales; profesionistas, artesanos, técnicos y otros que, mediante el pago de honorarios, presten sus servicios sin existir una relación de trabajo subordinado con el patrón.**

**Asimismo, se exenta de dicho reparto a empresas de nueva creación durante su primer año de funcionamiento; al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; a empresas cuyo capital sea menor al que fija la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, y a instituciones de asistencia privada que realicen**

## TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES

**acciones con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios**

**¿Cuánto tiempo tengo para reclamar mi derecho al pago de las utilidades?**

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT), si el trabajador no recibe esta prestación o se le paga de forma incompleta, tiene un plazo de **un año**, contado a partir del día siguiente a la fecha límite establecida, para reclamar el pago de las utilidades.

**¿Qué días se consideran como laborados para el reparto de utilidades?**

**Los días laborados, y todos aquellos en que, por disposición de la ley, contrato individual o colectivo de trabajo y del reglamento interior de trabajo, el trabajador perciba su salario. aun cuando no labore, tales como:**

- **Incapacidades temporales por riesgo de trabajo.**
- **Periodos prenatales y postnatales.**
- **Descanso semanal, vacaciones y días festivos.**
- **Permisos.**
- **Permiso con goce de sueldo.**

**¿Cuáles son las normas protectoras de las cantidades recibidas por concepto de utilidades?**

## **TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES**

**El artículo 130 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades, quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes”, las cuales se refieren a los siguientes supuestos normativos:**

- Los trabajadores dispondrán libremente de las cantidades que les correspondan por concepto de utilidades. Cualquier disposición o medida que desvirtué este derecho será nula (artículo 98);**
- El derecho a percibir las utilidades es irrenunciable (artículo 99);**
- Las utilidades se pagarán directamente al trabajador. Solo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto, no libera de responsabilidad al patrón (artículo 100);**
- Las utilidades deberán pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda (artículo 101);**
- Es nula la cesión de las utilidades en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé (artículo 104);**
- Las utilidades de los trabajadores no serán objeto de compensación alguna (artículo 105);**

## **TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES**

- **La obligación del patrón de pagar las utilidades no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la ley (artículo 106);**
- **El pago de las utilidades se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios (artículo 108).**

**¿Causa impuesto el pago de reparto de utilidades a los trabajadores?**

**SI. El reparto de utilidades causa impuesto exclusivamente sobre la cantidad que exceda del equivalente a 15 días de salario mínimo.**

**¿Me pueden multar si no cumplo con el pago de utilidades?**

**La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo invita a las empresas y patrones a cumplir con el Reparto de Utilidades en tiempo y forma, pues de no hacerlo conlleva a multas que van de los 50 a los 5,000 salarios mínimos vigentes, según lo señala la LFT.**

**En otras palabras:**

**¿Quiénes están obligados a repartir utilidades a sus trabajadores?**

## TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES

**Son sujetos obligados a repartir utilidades todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y, en general, todas las personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio sean o no contribuyentes del impuesto sobre la renta.**

**Fundamento: Los criterios que al respecto se han sustentado por las autoridades del trabajo y que en la práctica se aplican son los siguientes:**

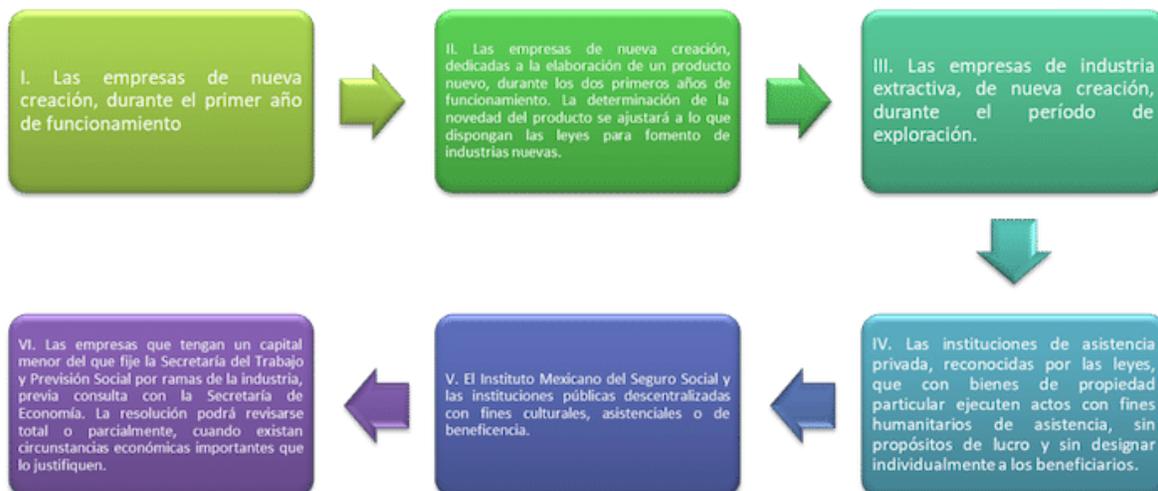
- **Las empresas que se fusionen traspasen o cambien su nombre o razón social, tienen obligación de repartir utilidades a sus trabajadores, por no tratarse de empresas de nueva creación, ya que iniciaron sus operaciones con anterioridad al cambio o modificación de sus nombres o razones sociales.**
- **En las empresas 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, la participación de las utilidades a los trabajadores se hará con base en la declaración del ejercicio y no por los ingresos obtenidos en cada unidad económica.**

## **TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES**

- **Las asociaciones o sociedades civiles constituidas sin fines de lucro, que obtengan ingresos por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que dichos ingresos excedan 5% del total, tienen obligación de repartir las utilidades a sus trabajadores por estos conceptos.**
- **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, tendrán obligación de participar a esos trabajadores de las utilidades que obtengan.**
- **Los contratantes dentro del régimen de subcontratación, cuando no cumplan con las condiciones dispuestas en el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo.**

**Los patrones exceptuados de repartir utilidades de conformidad con el artículo 126 de la Ley Federal del trabajo son:**

## TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES



### **Determinación de la renta gravable para PTU**

#### **Personas Morales título II LISR**

#### **Consideraciones para la renta gravable para la PTU**

**Para determinar la renta gravable a que se refiere el inciso e) de la fracción IX del artículo 123, Apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no se disminuirá la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas pagada en el ejercicio, ni tampoco las pérdidas fiscales pendientes de aplicar de ejercicios anteriores.**

## **TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES**

### **Determinación de la renta gravable para PTU**

**Para la determinación de la renta gravable en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, 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.****

### **Personas físicas actividad empresarial y profesional**

**Para los efectos de esta Sección, para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la renta gravable a que se refieren los artículos 123, fracción IX, inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 120 y 127, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, será la utilidad fiscal que resulte de conformidad con este artículo.**

**Para la determinación de la renta gravable en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, 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.****

## TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES

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 en términos de esta Sección corresponda a cada una de las actividades en lo individual; para estos efectos, se aplicará la misma proporción que se determine en los términos del artículo anterior.

Ingresos acumulables	1,950,236.00
(-) No deducibles art. 28 fracción XXX LISR	19,504.00
(=) Ingresos disminuidos	1,930,732.00
(-) Deducciones autorizadas	1,620,320.00
(=) Renta gravable para PTU	310,412.00

### Ejemplo:

El artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo establece las normas a seguir para el reparto de las utilidades a los trabajadores.

**“Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:**

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;**
- 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**

## **TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES**

**característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.**

**III. 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;**

**IV. 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;**

**IV Bis. Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;**

**V. 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;**

**VI. Los trabajadores del hogar no participarán en el reparto de utilidades, y**

**VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.”**

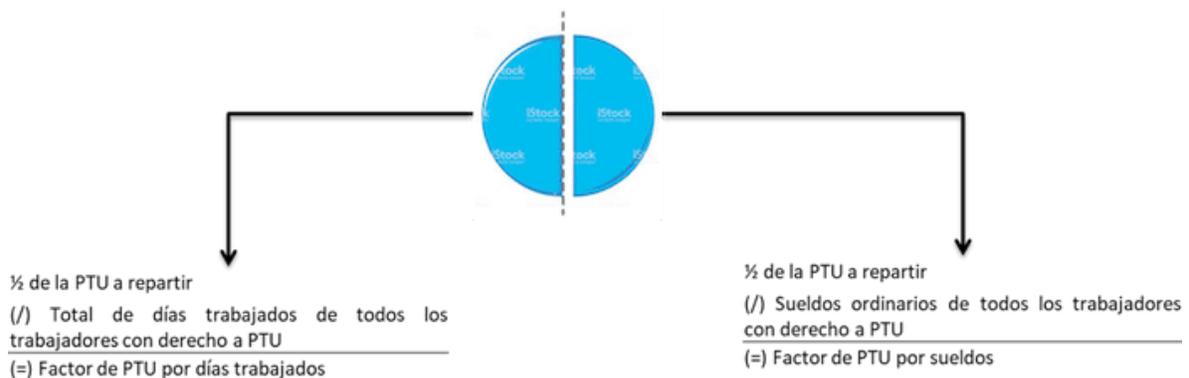
## TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES

### ¿Cómo se reparte la PTU entre los trabajadores?

El procedimiento para el reparto de utilidades se establece en los artículos 123 y 124 de la Ley Federal del Trabajo los cuales se transcriben a continuación.

**“Artículo 123 LFT. – La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.**

**Artículo 124 LFT. – Para los efectos de este capítulo, 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.”**



### Ejemplo:

## TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES

PTU a repartir	86,500.00	La PTU se divide en dos, para obtener una base para días trabajados y otra para salarios percibidos.
(/) Dos	2.00	
(=) Base para factor	43,250.00	

Base PTU	43,250.00	Base PTU	43,250.00
(/) Días trabajados	1,182.00	(/) Sueldos percibidos	410,140.00
(=) Factor por días trabajados	<u>36.59052</u>	(=) Factor por sueldos	<u>0.10545</u>

### Plazo para el pago de la PTU

**Artículo 122.- El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.**

**Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.**

**El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.**

## TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES



### **Cálculo de la PTU 2023**

**Como ya lo hemos visto, el artículo 123 constitucional establece en su segundo párrafo que el Congreso de la Unión debe expedir leyes laborales sin contravenir a las bases establecidas en el apartado A. Además, la fracción IX del mismo artículo y apartado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.**

**Para calcular la cantidad a pagar y el porcentaje correspondiente de las utilidades que deben ser otorgadas a los trabajadores, a continuación, se mencionan algunos de los puntos más importantes a considerar:**

## **TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES**

**Recientemente, la Ley Federal del Trabajo se ha modificado mediante la adición de la fracción VIII al artículo 127, la cual tiene como objetivo establecer las bases para la distribución de la participación de utilidades que resulte más favorable para los trabajadores.**

**De conformidad con el dictamen legislativo de esta reforma, los empleadores deberán repartir utilidades de acuerdo con la Constitución y la Ley, y para evitar distorsiones principalmente en los sectores de uso intensivo de capital, se establecen dos modalidades:**

- Se pagará a los trabajadores, el 10% de las utilidades de la empresa.**
- Únicamente cuando este monto sea superior a 90 días (tres meses) del salario de la persona trabajadora, se establecen los 90 días de salario como límite máximo de pago de PTU, salvo que el promedio del PTU pagado por la empresa a las personas trabajadoras según su categoría en los últimos tres años sea superior a los 90 días.**

## **TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES**

**Si no se encuentra en los supuestos que el legislador determinó para esta reforma, no existe justificación alguna para evitar pagar 10% de PTU.**

### **¿Quién tiene derecho a recibir reparto de utilidades?**

- Es importante establecer que NO TIENEN DERECHO A RECIBIR PTU Directores, administradores y gerentes generales de la empresa, no participan en el reparto de utilidades de la empresa.**
- Los trabajadores eventuales, tendrán derecho a participar en las utilidades, siempre y cuando hayan trabajado por lo menos 60 días en el año del ejercicio.**
- Trabajadores domésticos, no participarán en el reparto de utilidades.**
- Los 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, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.**
- 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.**

## TALLER VII ADMÓN DE RRHH REPARTO DE UTILIDADES

Asimismo, es necesario tener en cuenta que, los alcances contenidos en el artículo 127 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, constituyen parámetros mínimos, sin perjuicio de que los sectores económicos, de común acuerdo con las personas trabajadoras, establezcan mejores condiciones a través de la negociación colectiva; supuesto que aplica siempre y cuando el cálculo del reparto de utilidades de 10% exceda de tres meses del salario de la persona trabajadora.

Con base en lo anterior tenemos el siguiente ejemplo.

PTU a repartir		Días trabajados para el reparto		Total de sueldos para el reparto		Diferencia PTU	
		1,368		733,200		16,956.45	
		Factor días		Factor sueldo			
		73.0994152		0.136388434			

No. de trabajador	Días trabajados	PTU por días	Sueldo	PTU x sueldo	Total de PTU	3 meses de sueldo	Promedio PTU 3 años anteriores	PTU por pagar	Concepto que se paga
1	365	26,681.00	175,000.00	23,868.00	50,549.00	43,150.68	16,000.00	43,150.68	Tope máximo de 3 meses de sueldo
2	289	21,126.00	189,200.00	25,805.00	46,931.00	58,920.42	21,000.00	46,931.00	10% PTU
3	360	26,316.00	201,000.00	27,414.00	53,730.00	50,250.00	18,000.00	50,250.00	Tope máximo de 3 meses de sueldo
4	354	25,877.00	168,000.00	22,913.00	48,790.00	42,711.86	14,000.00	42,711.86	Tope máximo de 3 meses de sueldo

En el ejemplo anterior se tiene una diferencia que no se repartió de \$16,956.45 derivado de los límites establecidos en el artículo 127 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la pregunta sería **¿Qué hacer con esa diferencia?**, tomando en consideración lo ya comentado y lo establecido en el artículo 122 tercer párrafo de la Ley en comento y el artículo 8 del REGLAMENTO DE LOS ARTÍCULOS 121 Y 122 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, el remanente se debería repartir en el ejercicio siguiente como PTU no reclamada ya que es lo que más beneficia a los trabajadores.