

## 5 Aspectos relevantes a considerar para el pago de la Participación de los trabajadores en las Utilidades de 2022

*C.P.C. Rubén Darío Davalos Palomera  
Integrante de la CROSS Nacional*

### DIRECTORIO

*Dra. Laura Grajeda Trejo*

**PRESIDENTA**

*C.P., P.C.FI. y Lic. Héctor Amaya Estrella*

**VICEPRESIDENTE GENERAL**

*C.P.C. Mario Enrique Morales López*

**VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN**

*C.P.C. Ramiro Ávalos Martínez*

**VICEPRESIDENTE FISCAL**

*C.P.C. José Manuel Etchegaray Morales*

**PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL (CROSS)**

*L.C.P., LD. y M.S.S. Karla Arlaé Rojas Quezada*

**RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN**



ES  
MIEMBRO  
DE



**“LOS COMENTARIOS PROFESIONALES DE ESTE ARTÍCULO SON RESPONSABILIDAD DEL  
AUTOR, SU INTERPRETACIÓN SOBRE LAS DISPOSICIONES CITADAS PUEDE DIFERIR DE LA  
EMITIDA POR LA AUTORIDAD”**

**INTEGRANTES DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA  
ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL CON CARGOS**

C.P.C. y P.C.FI. Arturo Luna López	L.C.P. y MBA. Cristina Zoé Gómez Benavides
C.P. y P.C.F.I. Edgar Enríquez Álvarez	C.P. y P.C.FI. Fidel Serrano Rodulfo
C.P.C. Jaime Zaga Hadid	L.D. José Luis Sánchez García
C.P. y MAC. Juliana Rosalinda Guerra González	L.C.C. y P.C. FI. María Dolores Enríquez Medina
C.P.C. y M.I. Oscar de Jesús Castellanos Varela	L.C.P. Roberto Cristian Agúndez Acuña
L.C.P y PC.F.I. Rolando Silva Briseño	

**REGIÓN ZONA CENTRO**

C.P.C. Alan Yohan Nájera Olivares	C.P.C. y M.I. Carlos M de la Fuente A
L.C.P, M.I. y M.A. Eduardo López Lozano	C.P.C. y P.C.I. Javier Juárez Ocoténcatl
C.P.C. Mauricio Valadez Sánchez	C.P.C. Miguel Arnulfo Castellanos Cadena
C.P.C. Orlando Corona Lara	C.P.C. Rubén Darío Davalos Palomera
C.P.C. y Dra. Virginia Ríos Hernández	

**REGIÓN ZONA CENTRO ISTMO PENINSULAR**

C.P.C. y L.D. Francisco Teodoro Torres Juárez	C.P., L.D. y MI. Gisela Beirana Guevara
L.D. y L.C.P José Pablo Hidalgo García	C.P.C. Luis Roberto Montes García

**REGIÓN ZONA CENTRO OCCIDENTE**

C.P.C. Crispín García Viveros Dr. Juan Carlos De Obeso Orendain	Lic. Francisco Vázquez García
C.P., M.F. y P.C.CA. José Alfredo Aburto Gaitán	C.P.C. José Guadalupe González Murillo
C.P.C., L.D. y M.F. José Sergio Ledezma Martínez	C.P.C., L.D. y M.F. Luis Manuel Cano Melesio
C.P.C. y M.I. Rigoberto Duarte Ochoa	

**REGIÓN ZONA NOROESTE**

C.P.C. Claudia Hernández Liñan	L.C.P. Didier García Maldonado
C.P.C. Patricia Solís Ramírez	

**REGIÓN ZONA NORESTE**

C.P.C. Damaris Villalobos Pérez

## 5 Aspectos relevantes a considerar para el pago de la Participación de los trabajadores en las Utilidades de 2022

*C.P.C. Rubén Darío Davalos Palomera  
Integrante de la CROSS Nacional*

### Antecedentes

Quizá el tema más comentado en el último año y ahora más, por estar próximo su pago, es la limitante que tiene la PTU para su distribución.

Es por ello por lo que queremos compartir con ustedes los 5 aspectos que estimamos más importantes que deben tenerse en consideración al momento de realizar su cálculo, además de hablar de la limitante establecida para la distribución de la PTU.

#### 1.- ¿Quién determina la PTU a pagar?

Si bien históricamente y en la práctica se considera que la PTU la determina el patrón, en realidad, conforme a los lineamientos legales, debe ser una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, quien formula el proyecto de distribución donde se determina la PTU que recibirá cada trabajador.

En caso de que no se pongan de acuerdo los representantes del patrón y de los trabajadores a través de la comisión indicada de cuánto será la PTU que deba repartirse, quien decidirá la cantidad citada será el Inspector del Trabajo.

Lo anterior implica que, la cantidad a repartir, así como los supuestos y mecánica de cálculo para su determinación, deba estar consignada en las actas que con motivo de la conformación y operación de la Comisión se realicen, no solo para tranquilidad de los trabajadores y cumplimiento de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, sino de cualquier Autoridad que pudiera cuestionar o solicitar revisar el cálculo citado dentro de sus atribuciones y plazos establecidos.

## 2.- ¿Cuál es el nuevo límite que tiene la PTU a distribuir para este ejercicio?

Como fue plasmado en las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, en publicada en el Diario Oficial de la Federación el pasado 23 de abril del 2021, la PTU tiene como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años, debiendo pagarse la cantidad que resulte más favorable al trabajador.

Si bien pareciera clara la limitante establecida, existen algunas implicaciones que derivan en la aplicación de la limitante citada.

- a) ¿Qué pasa si la determinación de la PTU que le toca a cada trabajador al realizar el cálculo detallado es menor que los 3 meses de su salario o el promedio de la PTU que recibió el trabajador en los 3 años anteriores?

Sobre este particular, es importante mencionar que la distribución de PTU tiene un “tope máximo”, y no es que con la reforma laboral se haya establecido una cantidad garantizada a favor del trabajador por lo cual, si del cálculo detallado de la PTU que le corresponde a cada trabajador, la cantidad a repartir para este es menor, será dicha cantidad la que se le entregue.

Concepto	Importe
Sueldo mensual	\$25,000.00
3 meses de sueldo	\$75,000.00
Promedio de PTU 3 años	\$20,000.00
PTU “teórica” determinada	\$18,000.00
PTU a pagar al trabajador	\$18,000.00

Ahora bien, si del cálculo detallado, la cantidad teórica que se le entregaría al trabajador es mayor, entonces es, en esta situación donde aplicará un tope para el pago de la PTU, ya sea 3 meses de salario o el promedio de la PTU recibida por el trabajador en los 3 años anteriores, lo que sea mayor.

Ejemplo de cuando los 3 meses de sueldo son más favorables para el trabajador

Concepto	Importe
Sueldo mensual	\$25,000.00
3 meses de sueldo	\$75,000.00
Promedio de PTU 3 años	\$54,000.00
PTU "teórica" determinada	\$80,000.00
PTU a pagar al trabajador con tope de 3 meses de sueldo (situación más favorable que el promedio de la PTU de los 3 años)	\$75,000.00

Ejemplo de cuando el promedio de la PTU recibida en los 3 años anteriores es más favorables para el trabajador

Concepto	Importe
Sueldo mensual	\$25,000.00
3 meses de sueldo	\$75,000.00
Promedio de PTU 3 años	\$92,000.00
PTU "teórica" determinada	\$110,000.00
PTU a pagar al trabajador con tope del promedio de la PTU recibida en los 3 años anteriores (situación más favorable que los 3 meses de sueldo)	\$92,000.00

### 3.- ¿Cómo se determina el promedio de la PTU de los 3 años anteriores?

Sobre este particular, desde mi punto hay que referirnos a la redacción de la fracción VIII del artículo 127 de la LFT, la cual transcribo para su pronta identificación:

“... 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...**” (énfasis añadido)

Como puede apreciarse, el primer punto que señala la fracción VIII al referirse al promedio de la PTU, es que tiene que ser “**la recibida**” y obviamente se refiere a la recibida por el trabajador de parte de la empresa que la pago en el periodo citado. Pudiera considerarse que esta aseveración resulta obvia, pero más adelante retomaremos la importancia de enfatizar esta obviedad.

Así las cosas, si el trabajador ha estado en la empresa por 3 años o más, simplemente se deberán sumar las cantidades que éste **recibió** en los últimos 3 años y dividir dicha suma entre 3, siendo éste el promedio de la PTU para efectos de la limitante de la PTU.

Ahora bien, si el trabajador ha estado en la empresa 1 año o 2 años, el promedio de la PTU se deberá considerar sumando las cantidades que recibió el trabajador y dividiendo dicha suma entre los años que estuvo.

Es de apuntar que el cálculo de la limitante en la PTU deberá calcularse por cada trabajador de forma individual, siendo el resultado muy particular para cada uno de ellos en función a la historia que tenga el trabajador en la empresa por su salario, antigüedad y PTU cobrada.

#### Ejemplo del cálculo del promedio de PTU

La PTU corresponde a la determinada por el año anterior y que se paga a más tardar en el ejercicio siguiente al que corresponde la determinación, es decir, la PTU pagada en 2022 corresponde a la que se determina con las cifras del 2021

PTU cobrada en Mayo de:	Trabajador A	Trabajador B	Trabajador C	Trabajador D
Año 2019	\$75,000	Ingreso durante 2019		
Año 2020	\$68,000	\$70,000	Ingreso en 2020	
Año 2021	\$76,000	\$80,000	\$82,000	Ingreso en 2021
Suma	\$219,000	\$150,000	\$82,000	\$0
Años que ha recibido el trabajador	3	2	1	0
Promedio PTU	\$73,000	\$75,000	\$82,000	

Otro punto que debemos tener en consideración es el caso donde el trabajador estuvo en la empresa y tal vez no recibió cantidad alguna de PTU por que no existió una cantidad a repartir por existir pérdida dicho año, siendo este caso donde sí se debería considerar dicho importe (cero), para adicionar al promedio

Ejemplo del cálculo del promedio de PTU con un año de pérdida

En el ejercicio del 2020 no se cobró PTU por resultar pérdida en el ejercicio de 2019

PTU cobrada en Mayo de:	Trabajador X	Trabajador Y	Trabajador Z
Año 2019	\$78,000	Ingreso 2019	
Año 2020	Pérdida	Pérdida	Ingreso 2020
Año 2021	\$87,000	\$82,000	\$84,000
Suma	\$165,000	\$82,000	\$84,000
Años que ha recibido el trabajador	3	2	1
Promedio PTU	\$55,000	\$41,000	\$84,000

Retomemos el punto que comentamos anteriormente sobre la aseveración de que la fracción VIII del artículo 127 señala que para el promedio se tomará la cantidad recibida por el trabajador, ya que se están presentando interpretaciones que señalan que a falta de una cantidad recibida por el trabajador, cuando éste no estuvo los 3 años en la empresa deberá considerarse para la limitante, el promedio que la empresa haya pagado al puesto que corresponda, situación que desde mi punto no resulta aplicable, porque la Ley y fracción que nos ocupa, de forma expresa señala que se debe considerar la cantidad “recibida” por el trabajador y no algún supuesto complementario o diferente.

#### 4.- ¿Qué salario debo considerar para el nuevo límite de PTU?

Es muy importante distinguir que la determinación y pago de la PTU en la fracción VIII del artículo 127 establece un límite referido al salario del trabajador, pero también condicionado dicho límite a lo que más favorezca a éste, por lo cual, soy de la opinión que para determinar dicho límite se considera el salario que reciba el trabajador de forma regular.

Cabe mencionar que en la práctica he observado interpretaciones que consideran que el límite debe ser considerando como salario, tratándose de los trabajadores de confianza, el sueldo del trabajador sindicalizado o el de planta incrementado en un 20%, situación que considero no es procedente porque no sería lo más favorable para el trabajador, en adición a que, de ser conducente esta interpretación estaría afectando doblemente a los trabajadores de confianza, una vez al momento de determinar el cálculo de la PTU en función a los salarios (la distribución del 50% en función a salarios) y de nueva cuenta al aplicárseles el límite de PTU por trabajador.

## 5.- ¿Qué pasa con la cantidad determinada como PTU y la PTU pagada, cuando esta última es menor?

Quizá una de las preguntas que dentro del cálculo más incertidumbre pudiera generar es precisamente qué pasa con la diferencia entre la PTU determinada y en algunos casos provisionada y la que finalmente se paga a los trabajadores, cuando esta última es menor, por aplicarse los límites de los 3 meses de salario o el promedio de la PTU de los 3 años.

Sobre este particular, hay que tener en consideración que durante todo el ejercicio, normalmente se reconoce un pasivo a favor de los trabajadores con cargo a Resultados y que es la mejor estimación de lo que será la PTU que los trabajadores disfrutarán y a la que tienen derecho, pero a dicha cantidad, se le tiene que aplicar el nuevo límite, lo que pudiera representar, dependiendo los resultados de cada empresa, los salarios de los trabajadores, la antigüedad de los mismos (más de 3 años y menos de 3 años), así como los montos recibidos por los trabajadores por este concepto, una cantidad menor a la que la compañía tiene provisionada.

El pasivo real por concepto de PTU que el trabajador tiene derecho a recibir como ya lo comentamos en todos los puntos anteriores es:

El 10% de la renta gravable cuando este importe es menor al límite que hemos analizado o bien, Si el 10% de la renta gravable es mayor, lo que más favorezca al trabajador entre un límite de 3 meses de sueldo o el promedio de la PTU recibida por el trabajador en los 3 últimos años.

Así las cosas, el exceso de la PTU determinada y la que se paga a los trabajadores, simplemente es una cantidad que la compañía no erogará y, por lo tanto, puede reversar de sus resultados, ya que dicha cantidad no se materializará como un pasivo a favor de sus trabajadores.

Cabe señalar que esta situación no es nueva dentro de la mecánica de PTU, pero solo se presentaba tratándose de 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, donde la PTU no puede exceder de un mes de salario y cuando la PTU excede de dicho mes como tope, el diferencial simplemente se cancela.

De la misma manera ahora, en el resto de las empresas, el diferencial cuando la PTU calculada es mayor al límite, deberá cancelarse



PTU DETERMINADA (10% DE LA RENTA GRAVABLE)	\$9,876,543
PTU A PAGAR CON LOS LÍMITES MÁXIMOS	\$8,765,432
Exceso en la determinación de la PTU calculada sobre la PTU a pagar (Cantidad a ajustar por exceso en la provisión)	\$1,111,111

En adición a los 5 aspectos relevantes que se mencionan, sugerimos no perder de vista la necesidad de realizar toda la normatividad formal que el reparto de la PTU establece para las empresas.

\*\*