



Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

El martes 31 de marzo del 2020 es la fecha límite para la presentación de la declaración anual de personas morales y con ello el inicio de obligaciones patronales, nos enfocaremos en compartirles información relevante relacionada a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (en lo posterior PTU), definición, trabajadores que tienen derecho a recibir esta participación, que empresas no están obligadas a repartir sus utilidades, así como otros aspectos importantes a cubrir más allá del cálculo.

¿Qué es la PTU?

La PTU de las empresas es un derecho de los trabajadores que se establece en la fracción IX, apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo (en lo posterior LFT) establece que el reparto de la PTU deberá realizarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en la que deba pagarse el impuesto anual.

¿Quiénes deben recibir reparto de utilidades?

Todos los trabajadores que se encuentran al servicio de un patrón, entre estos se encuentran:

- Madres y padres trabajadores que estén en períodos de incapacidad temporal.
- Trabajadores eventuales, siempre y cuando su período laboral haya sido de por lo menos 60 días durante el año.
- Ex-empleados que hayan trabajado durante el año fiscal anterior en un plazo mínimo de 60 días.

Employee profit-sharing in companies

Tuesday March 31, 2020 is the deadline for legal entities for filing the annual tax return, and therefore, the commencement of employment obligations. We will focus on sharing this important information with you that is related to Employee Profit-Sharing [in Spanish: Participación de los Trabajadores en las Utilidades] (subsequently referred to as EPS), its definition, employees who are entitled to receive this share, companies that are not obligated to share their profits, and other important aspects covered that go beyond its calculation.

What is Employee Profit-Sharing?

Employee Profit-Sharing in companies is a right of the employees that is established in Section IX, sub-paragraph A of Article 123 of the Political Constitution of the United Mexican States [in Spanish: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos], and in Article 117 of the Federal Labor Law [in Spanish: la Ley Federal del Trabajo].

Article 122 of the Federal Labor Law (subsequently referred to as FLL), establishes that distribution of EPS must be carried out within 60 days following the date in which annual taxes must be paid.

Who must receive profit sharing?

All employees that work in the service of an employer, including:

- Working parents that are on temporary disability.
- Contract workers, provided that their period of work has been at least 60 days during the year.
- Former employees who had worked during the

De acuerdo con el artículo 127 de la LFT, los siguientes empleados son quienes NO tienen derecho a recibir el pago de PTU:

- Directores, administradores y gerentes generales.
- Socios y accionistas.
- Trabajadores eventuales que hayan laborado menos de 60 días.
- Profesionistas que hayan sido contratados bajo un esquema de pago por honorarios, ya que no hay una relación de trabajo de subordinado.
- Trabajadores domésticos.

¿Qué empresas no están obligadas a pagar PTU?

De acuerdo con el artículo 126 de la LFT, las empresas que están exentas de pagar la PTU son aquellas que:

- Son de nueva creación y que se encuentran en su primer año de funcionamiento.
- Empresas que sean nuevas y que estén dedicadas a crear un producto nuevo. Esta medida es aplicable durante los primeros dos años de vida de la organización.
- Compañías nuevas que pertenezcan a la industria de extracción y que se encuentren durante el período de exploración.
- Instituciones de asistencia privada que realizan actividades con fines humanitarios y sin búsqueda de lucro.
- Instituciones descentralizadas con fines culturales, de asistencia o de beneficencia, como el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Organizaciones con un capital menor del fijado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de acuerdo con la industria correspondiente.

¿Qué es la Comisión Mixta de Reparto de Utilidades?

La Comisión Mixta de Reparto de Utilidades es un derecho de los trabajadores y una obligación de los patrones, para elaborar el proyecto de reparto de utilidades individual de cada trabajador.

Se recomienda integrar esta Comisión durante los 10 días posteriores a la fecha en que el patrón entregue a los trabajadores la copia de la carátula

previous fiscal year for a term of no fewer than 60 days.

In accordance with Article 127 of the FLL, the following employees are those who are NOT ENTITLED to receive EPS payments:

- Directors, administrators, and general managers.
- Partners and shareholders.
- Contract workers who have worked fewer than 60 days.
- Qualified workers who have been contracted under a payment scheme for professional fees, since there is no subordinate employment relationship.
- Domestic workers.

Which companies are not obligated to pay EPS?

In accordance with Article 126 of the FLL, companies that are exempt from paying EPS are those that:

- Are newly formed and have been operating for one year.
- Are new and are engaged in creating a new product. This measure is applicable during the first two years of the lifespan of the organization.
- Are new companies that belonged to the extractive industry during the exploration period.
- Are private assistance institutions that perform activities for humanitarian purposes and are non-profit.
- Are decentralized institutions for cultural, assistance, or charitable purposes, such as the Mexican Social Security Institute [in Spanish: el Instituto Mexicano del Seguro Social].
- Are organizations with capital less than that set by the Department of Labor and Social Services [in Spanish: la Secretaría de Trabajo y Previsión Social], according to the related industry.

What is the Joint Commission on Profit-Sharing?

The Joint Commission on Profit-Sharing [in Spanish: La Comisión Mixta de Reparto de Utilidades] is a right of the employees and an obligation of the employers to create a personal profit-sharing plan for each worker.

de la declaración del ejercicio. El empleador está obligado a comunicar por escrito a los trabajadores los nombres de las personas que designa como sus representantes y aquellos, a su vez, avisarán al patrón los nombres de quienes los representarán.

Esta comisión integrada por parte de la empresa y de los trabajadores tendrá que elaborar el proyecto que determine el reparto individual de cada trabajador. Los acuerdos adoptados por la Comisión Mixta para determinar el reparto individual deberán quedar plasmados en las actas levantadas, las cuales deberán firmar sus integrantes.

Del reparto

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.

Puntos importantes a considerar antes de hacer el reparto de utilidades

- Los trabajadores de confianza **SI** son candidatos para recibir PTU, 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 aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.
- Se considerará a las madres que se encuentren en períodos pre y post natales, al igual que a los trabajadores que fueron víctimas de un accidente de riesgo de trabajo como empleados en servicio activo.
- No se compensarán los años de pérdida de utilidades con los de ganancia.
- El pago de la PTU no debe considerarse como parte del salario.
- Para determinar la base de reparto se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador

It is recommended that this task be integrated over 10 days subsequent to the date in which the employer delivers to the workers a copy of the cover page of its Income Tax return. The employer is obligated to notify in writing to the workers the names of the individuals that are appointed as its representatives, and those, in turn, will advise the employer of the names of those who will represent them.

This commission, that is formed by the company and the employees, will create a plan that determines the personal distribution of each worker. The agreements adopted by the Joint Commission for determining personal distribution must be recorded in the prepared registries, which in turn must be signed by each person.

Distribution

The distributable profit will be divided into two equal parts: the first will be divided equally among all employees, taking into consideration the number of days worked by each in the year, and independently of the salary amount. The second will be divided in proportion to the amount of accrued wages for the work performed during the year.

Important points to consider before creating a profit-sharing plan

- Non-union employees **ARE** candidates for receiving EPS, but if the salary they earn is greater than that which corresponds to the higher salaried unionized employee in the company, or in the absence of this, a permanent worker with the same characteristics, this salary will be increased by twenty percent which will be considered as a maximum salary.
- Mothers who are in pre and post-natal periods will be taken into consideration, the same as those employees who were victims of a workplace accident such as active employees.
- The years relating to loss of profits will not be offset with those of earnings.
- The payment of the EPS must not be considered as part of salary.
- In order to determine the distribution, it is

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 de la LFT, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

Se recomienda hacer una revisión detallada de los puestos de trabajo del personal con base en sus principales funciones, principalmente en puestos de directores, administradores y gerentes generales para descartarlos en su caso del reparto y no generar riesgos legales de carácter laboral.

Si requiere más información al respecto, contáctenos y estaremos complacidos en poder asistirle en cualquier inquietud u otro asunto relacionado del mismo.

understood as the amount of salary earned by each employee at a daily rate. Neither income nor other benefits as referred to in Article 84 of the FLL, as well as the amounts earned by the employee as consideration for extra work will be considered as part of the bonuses.

An in-depth review of staff positions is recommended based on their main roles, most notably those positions of directors, administrators, and general managers, in order to exclude them from the distribution, and to not create legal risks of a labor-related matter, if such be the case.

Please contact us if you have any question on this matter and we will be pleased to assist you.