

NEWSLETTER

# Profit sharing for employees (PTU in spanish) / Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU)

**NR** NUÑEZ ROSAS  
Y ASOCIADOS, S.C.  
CONTADORES PÚBLICOS CERTIFICADOS Y CONSULTORES

 **Nexia**  
International



In accordance with Article 123, Section A, subsection IX of the Political Constitution of the United Mexican States, *“Employees are entitled to share in the profits of the companies...”*

Profit sharing must be carried out within 60 days following the filing of the annual income tax return, i.e.:

- During May, for legal entities.
- During June, for individuals with business activities.

All individuals or legal entities with employees are required to distribute profits, if they have generated taxable profits.

### Determination of the profit sharing base

According to the Mexican Income Tax Law (LISR), the base for calculating profit sharing is taxable income. The National Commission for Employee Profit Sharing has established that 10% of such taxable income must be distributed.

Additionally, any unclaimed PTU amount from the previous year must be added to the distributable profits of the following fiscal year.

As of 2021, a cap was established under the Federal Labor Law (Ley Federal del Trabajo) limiting the number of PTU to be distributed: either **three months of the employee’s salary or the average PTU received in the last three years** whichever is more favorable for the worker.

Conforme al artículo 123, apartado A, fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), *“Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas...”*.

El reparto de utilidades debe realizarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha de presentación del impuesto anual, es decir:

- Durante mayo, en el caso de personas morales.
- Durante junio, en el caso de personas físicas.

Todas las personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio están obligadas a efectuar este reparto, siempre que hayan generado utilidades.

### Determinación de la Base del Reparto

De acuerdo con la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), la base para calcular el reparto de utilidades es la renta gravable. La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas ha determinado que el porcentaje a repartir es del 10% sobre dicha renta.

Además, el monto no reclamado del año anterior se sumará a la utilidad repartible del siguiente ejercicio.

En el año 2021, a través de la Ley Federal del Trabajo, se estableció una limitación sobre el monto máximo a repartir a los trabajadores, el cual será de tres meses del salario del trabajador o el promedio de la PTU recibida por el trabajador en los últimos tres años, el monto que resulte más favorable para cada trabajador.

### Calculations to be performed by the employer

Considering the above mentioned, employers must carry out the following three calculations:

1. Calculate 10% of the taxable income, as per the Income Tax Law.
2. Determine three months' salary based on the last salary registered in fiscal year 2024.
3. Compute the average PTU paid to each employee over the last three years.

### Calculation base

Taxable Income Base (as per Income Tax Law)

PTU distribution calculation mechanics:

*Taxable profit  
(minus) Non-deductible exempt provisions (Art. 28, Section XXX, Income tax law)  
(equals) = Base for PTU calculation  
(x) 10%  
(equals) = PTU for fiscal year 2024  
(+) Unclaimed PTU from 2023  
(equals) = PTU to be paid in 2025 corresponding to fiscal year 2024*

### Cálculos a Realizar por Empleador

Tomando en consideración lo anterior, los empleadores tendrán que realizar los siguientes tres cálculos:

1. Considerando un monto total de utilidades a repartir del 10% de la utilidad gravable conforme a la Ley del impuesto sobre la renta.
2. Considerando 3 meses de salario, se tomará en cuenta el último salario considerado en el ejercicio 2024.
3. El promedio de la PTU pagada a cada trabajador en los últimos tres años.

### Base de Determinación

#### Base gravable conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta

La mecánica establecida para determinar la PTU a repartir entre los trabajadores es la siguiente;

*Utilidad fiscal  
(menos) Parte no deducida de la previsión exenta (art. 28 f. XXX LISR)  
(igual) Base para determinación de la PTU  
(por) 10%  
(igual) PTU del ejercicio 2024  
(mas) PTU no reclamada del 2023  
(igual) PTU a pagar en 2025 correspondiente al ejercicio 2024.*

Article 9 of the LISR clarifies that the PTU paid must not be deducted from the taxable base. Nor can prior years' tax losses be subtracted.

### **Three Month Salary Base**

This calculation considers three months of salary based on the employee's daily wage, according to Articles 89 and 124 of the Federal Labor Law.

### **Three-Year PTU Average Base**

The PTU paid to each worker over the last three years must be totaled and divided by three. If PTU was not paid in one or more years, only the years with PTU payments are considered, still dividing by three.

It's important to note that these calculations must be performed for each employee. Each worker's PTU is determined by comparing the three bases. The most favorable amount will be used:

- Taxable base
- Three-month salary
- Three-year average PTU.

El artículo 9 de la LISR señala que, para calcular la renta gravable no se disminuirá la PTU pagada en el ejercicio; esta precisión se hace con el fin de que no se reste la PTU pagada de la propia base para determinar el pago por dicho concepto. Tampoco se disminuirán las pérdidas fiscales pendientes de aplicar de ejercicios anteriores.

### **Base tres meses de salarios**

En este cálculo se considerarán tres meses de salarios considerando su salario diario, tomando en consideración los artículos 89 y 124 de la Ley Federal del Trabajo.

### **Base promedio de la PTU de los últimos tres años**

Se deberá tomar en consideración la PTU pagada a cada trabajador en los últimos tres ejercicios. Se sumarán de los últimos tres años la PTU pagada y el resultado se dividirá entre tres. Si en algún año o años no se generó ninguna PTU, se sumarán el año o los años donde si fue pagada la PTU y se dividirán entre tres.

Es importante mencionar que estos cálculos deberán ser realizados para cada uno de los trabajadores, por lo que algunos colaboradores podrían recibir su PTU tomando la base gravable, la base de tres meses de salarios o la base de promedio de la PTU pagada en los últimos tres años.



## PTU payment amount for a fiscal year

Profit sharing is only paid if there is a taxable income base. If no such base exists, no PTU is paid.

- If the taxable income base amount is lower than either the three-month salary or the average PTU of the last three years, PTU will be based on the taxable income base (According to the Mexican Constitution and the Income Tax Law). If there is no taxable base, then no amount of PTU will be paid to the workers.
- If the three-month salary is lower than the taxable base PTU, but higher than the three-year PTU average, PTU is based on the three-month salary.
- If the three-year average is lower than the taxable base PTU and higher than the three-month salary, PTU is based on the three-year PTU average.

## Monto a Pagar de PTU en un Ejercicio

El cálculo de los tres meses de salario y el promedio de la PTU pagada en los últimos tres años se realizarán cuando exista una base gravable, de conformidad con la Constitución mexicana y la Ley del Impuesto sobre la Renta, si no existe base gravable entonces no se pagará ningún monto de PTU a los trabajadores.

- Cuando el monto de la base gravable de PTU sea menor a los tres meses de salarios o el promedio de la PTU pagada en los últimos tres años, entonces se pagará en base al cálculo de la base gravable.
- Si el monto de los tres meses de salarios es menor a la PTU, considerando la base gravable, y es mayor al promedio de la PTU pagada en los últimos tres años, entonces se pagará la PTU con base a los tres meses de salarios.
- Si el monto del promedio de la PTU de los últimos tres años es menor a la PTU considerando la base gravable, y es mayor a la base de los tres meses de salarios, entonces se pagará el promedio de la PTU de los últimos tres años.

Example table:.

|          | PTU by Tax<br>Base | 3-Month<br>Salary | 3-Year PTU<br>Avg | PTU to Be<br>Paid |
|----------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|          | \$                 | \$                | \$                | \$                |
| worker 1 | 31,900             | 21,200            | 14,200            | 21,200            |
| worker 2 | 32,000             | 29,250            | 34,100            | 32,000            |
| Worker 3 | 52,200             | 39,250            | 44,100            | 44,100            |
| Worker 4 | 13,950             | 17,600            | 15,000            | 13,950            |

A continuación, unos ejemplos:

|              | PTU total por<br>base<br>gravable | Salario 3<br>meses | Promedio PTU<br>pagada 3 años | PTU A<br>REPARTIR |
|--------------|-----------------------------------|--------------------|-------------------------------|-------------------|
| Trabajador 1 | 31,900                            | 21,200             | 14,200                        | 21,200            |
| Trabajador 2 | 32,000                            | 29,250             | 34,100                        | 32,000            |
| Trabajador 3 | 52,200                            | 39,250             | 44,100                        | 44,100            |
| Trabajador 4 | 13,950                            | 17,600             | 15,000                        | 13,950            |



## Who is entitled to PTU

The employees who are entitled to receive PTU are as follows:

- Permanent employees (regardless of how long they've worked).
- Temporary employees who worked at least 60 days.
- Trusted employees (up to 20% above the highest unionized or base employee salary).

## Who is not entitled to PTU

Those who have the following characteristics are not entitled to share in the employees' profits

- General directors, administrators, and managers.
- Domestic workers.
- Professionals offering independent services or those under salary-similar schemes.

## Employee objections to the tax return

According to Article 121 of the Federal Labor Law, if employees disagree with the annual tax return, the following process applies:

1. Within 10 days of filing, the employer must provide workers with a copy of the annual return.

## Quiénes Tienen Derecho a la PTU

Los trabajadores que tienen derecho a recibir la PTU son los siguientes:

- Trabajadores de planta (cualquier periodo laborado).
- Eventuales con al menos 60 días laborados.
- Trabajadores de confianza (hasta un tope del 20% sobre el salario más alto de un sindicalizado o de planta)

## Quienes no Tienen Derecho a la PTU

No tienen derecho a participar en las utilidades de los trabajadores los que tengan las siguientes características:

- Los directores, administradores y gerentes generales.
- Trabajadores domésticos.
- Profesionistas que presten servicios independientes en una empresa (así como asimilados a salarios).

## Objeción de los Trabajadores a la Declaración del Ejercicio

De acuerdo con el artículo 121 de la LFT, en caso de que los trabajadores no estén de acuerdo con la declaración anual del Impuesto sobre la Renta, se establece el siguiente procedimiento:

1. El patrón, dentro de un término de 10 días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma.

2. Within the next 30 days, the union or majority of employees may file objections before the Tax Administration (SHCP).
3. The SHCP's resolution is final and cannot be appealed by employees.

### **PTU joint committee**

As per Article 125 of the Federal Labor Law:

- A committee with equal representation from employer and employees will be formed.
- This committee determines the individual PTU distribution.
- Any disputes must be resolved by the committee within 15 days.

### **Withholding income tax on PTU**

Article 93, Section XIV of the LISR states that no income tax is payable on PTU up to 15 times the daily UMA value (approx. \$1,697.10). The remainder is subject to withholding under Article 96 (fourth paragraph) of the LISR and Article 174 of its Regulations.

2. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de las empresas podrá observar ante la SHCP las observaciones que juzgue conveniente.
3. La resolución definitiva dictada por la misma SHCP no podrá ser recurrida por los trabajadores.

### **Comisión Mixta de PTU**

Conforme al Art. 125 LFT:

- Se integrará una comisión con igual número de representantes del patrón y los trabajadores.
- Esta determinará el reparto individual de la PTU.
- Cualquier objeción será resuelta por esta comisión en un plazo de 15 días.

### **Cálculo de la Retención de ISR Sobre la PTU**

El artículo 93 fracción XIV de la LISR indica que no se pagará impuesto por la PTU hasta por el equivalente a la unidad de medida y actualización elevado a 15 días, es decir \$1,697.10; sobre la diferencia se deberá hacer la retención de acuerdo con lo que señalan el artículo 96 cuarto párrafo de LISR, y el artículo 174 del RLISR.

## Additional considerations for PTU calculation

### a) Days counted as worked:

- Maternity or work-related injury leave
- Holidays, rest days, vacation days, contractual leave
- Union duties

### b) Days not counted as worked:

- General illness inability
- Paid or unpaid leave
- Unjustified absences

### c) Salary base for calculation (Art. 124 Federal Labor Law):

- Fixed salary: daily wage only, excluding overtime, bonuses, and other benefits.
- Variable salary: average earnings during the fiscal year, excluding extra benefits as per Article 84 (Federal Labor Law).

## Consideraciones para la Determinación del Pago

### a) Días considerados para el conteo de los días laborados:

- Incapacidad por maternidad y/o incapacidad por riesgo de trabajo.
- Días festivos, séptimo día, vacaciones y permisos contractuales.
- Permisos para desempeñar comisiones sindicales.

### b) Días no considerados como laborados:

- Incapacidades por enfermedad general.
- Permisos con o sin goce de sueldo.
- Ausencias injustificadas.

### c) Base salarial para el cálculo (art. 124 LFT)

- Salario fijo: se considerará la cuota diaria, sin incluir trabajo extraordinario, gratificaciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84 LFT.
- Salario variable: se tomará el promedio de las percepciones obtenidas en el ejercicio sin incluir trabajo extraordinario, gratificaciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84 LFT.

- Mixed salary: daily wage plus average of variable pay, excluding benefits under Article 84.

PTU distribution must be individualized considering two variables:

- a) 50% distributed proportionally based on days worked by each employee.
- b) 50% distributed based on the proportion of salary earned relative to total payroll.

### **PTU Limit for certain workers**

For workers whose income comes exclusively from service fees (e.g., in a civil partnership or non-profitable society), or those managing rental-generating assets or collections, PTU cannot exceed one month's salary.

At Núñez Rosas y Asociados, we understand the complexity of these calculations. We offer our professional services to elaborate precise PTU distribution services, fully compliant with all applicable legal obligations, to ensure the correct number of PTU is paid to each of your employees.

- Salario mixto: se tomará la cuota diaria más el promedio o anual de las variables, sin incluir trabajo extraordinario, gratificaciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84 LFT.

El resultado del cálculo de la PTU deberá ser individualizado considerando dos variables.

- a) 50% de la PTU a repartir se reparte entre todos los trabajadores, considerando la proporción de los días que cada uno efectivamente laboró.
- b) 50% se reparte considerando la proporción del salario que cada trabajador devengó, con respecto al total de los salarios devengado.

### **Límite para ciertos trabajadores**

El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, como son servicios por honorarios de una SC, cuando se dediquen al cuidado de los bienes que produzcan rentas, o al cobro de créditos y sus intereses, no podrán exceder de un mes de salario.

En Núñez Rosas y Asociados, entendemos la complejidad de estos cálculos. Ponemos a su disposición nuestros servicios para la elaboración precisa del reparto de PTU, cumpliendo con todas las obligaciones legales aplicables, a fin de generar el monto correcto a ser entregado a cada uno de sus colaboradores.

# Contact us!

An international firm you can trust.

[nunezra@nra.com.mx](mailto:nunezra@nra.com.mx)

[www.nra.com.mx](http://www.nra.com.mx)

