



# MUNDO CP

CORPORATIVO PROFESIONAL

Revista Digital de publicación  
Quincenal

● **CORPORATIVO**

La importancia de proteger  
tu marca

● **IMPUESTOS**

Retención de impuesto sobre la  
renta por pago de participación  
de los trabajadores en las  
utilidades de las empresas 2021

● **RECURSOS HUMANOS**

Reparto de utilidades a los  
trabajadores 2022

● **JURÍDICO**

Libros societarios y  
responsabilidad solidaria de  
los socios o accionistas

N° 78

Vigente del 1 al 15 de Mayo

[www.mundocp.com](http://www.mundocp.com)

**MUNDO CP**  
CORPORATIVO PROFESIONAL

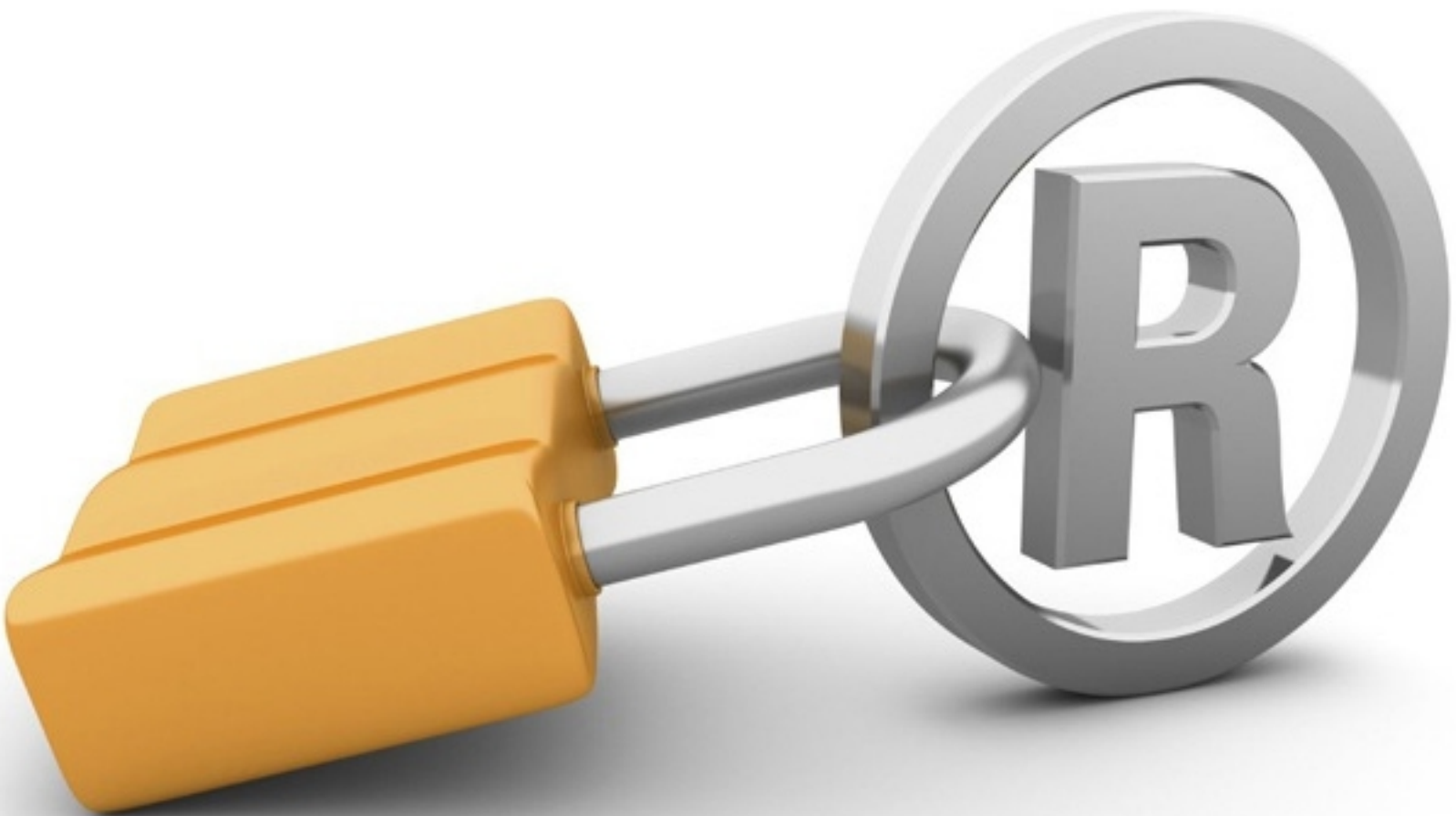
Corporativo

# La importancia de proteger tu marca

Estimadas y estimados lectores, ¿Saben lo que podría llegar a suceder económica y legalmente, si no registran su marca?, se trate del logo o el eslogan de su empresa, entre otros signos que la individualicen?

Tu marca es un activo estratégico para tu empresa, y más cuando se tiene el éxito esperado gracias al esfuerzo tuyo y de tus colaboradores. La marca registrada brinda a tu empresa, seguridad jurídica, comercial y exclusividad.

En ese sentido, el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI) es la autoridad administrativa en materia de propiedad industrial que, entre todas sus facultades, cabe destacar las siguientes:





El registro de tu marca, al ser de uso exclusivo, te brinda el derecho de su uso comercial, nombre y logotipo de la marca. Ninguna persona podrá usarla en el mismo tipo de productos o servicios para los que se encuentre registrada tu marca. Si un tercero llega a utilizar comercialmente el nombre o logotipo de tu empresa sin tu autorización, como propietario de la marca registrada, podrás solicitar al IMPI, una declaración administrativa de infracción a fin de que el infractor sea sancionado con una multa y forzarlo a que deje de hacer uso de la marca.

Igualmente, es posible que, si identificas el uso de tu marca registrada, o que algún tercero desee registrarla, podrás presentar un escrito de oposición ante el IMPI cuando identifiques una nueva solicitud de registro de marca que intente copiar la tuya, o impugnar la validez de una marca que estuvieran explotando indebidamente.

¿Qué valor agregado tendré si registro mi marca?

1. Tendrás una marca exclusiva, y protegida.
2. Evitarás que la competencia pretenda registrar tu marca.
3. Si no la registras, correrás el riesgo de que terceras personas te reclamen ganancias por la explotación de la misma.
4. Si es un negocio exitoso, y alguien desea

· Otorgar patentes de invención, registros de modelos de utilidad, diseños industriales, esquemas de trazado de circuitos integrados, certificados complementarios, marcas, marcas colectivas o marcas de certificación; publicar nombres comerciales, así como inscribir sus renovaciones, transmisiones o licencias de uso y explotación; estimar o declarar la notoriedad o fama de marcas; emitir las declaraciones de protección a denominaciones de origen e indicaciones geográficas y autorizar el uso de las mismas.

La seguridad jurídica que ofrece el registro de una marca o un logotipo ante el IMPI, permite que el titular de una marca registrada evite la consumación de plagios y prácticas o usos desleales de la marca registrada. El registro de la marca también se puede hacer valer de forma tal que, si un tercero reclama el uso de una marca, se tengan los elementos para acreditar que se posee la titularidad de la misma, e inclusive demandar al tercero el cese su uso, más daños y perjuicios.



adquirir tu marca, no podrás venderle la marca, toda vez que estará desprotegida.

5. Si deseas anunciarte en medios, te exigirán el registro de tu marca.

De lo anterior deriva un asunto de conocimiento público que tiene todos los elementos vistos en los párrafos anteriores, y es el de las “manteconchas”, ¿te acuerdas? Te platico.

La panadería “El Manantial” a la que se le adjudica la creación de la “manteconcha”, elaboró un pan tipo cupcake que es una mantecada con forma de concha. En ese sentido, una vez que se dio a conocer su éxito, en menos de un mes se presentaron ante el (IMPI) dos solicitudes para registrar la marca “manteconcha” como propia. Ninguna era de la panadería “El Manantial”. Quien intentó registrarla fue Grupo Bimbo, y por otro lado, un residente del Estado de México. Al día de hoy Grupo Bimbo se desistió de la acción.

Al respecto, y con el propósito de hacer respetar el derecho al uso exclusivo, la Ley de la Propiedad Industrial (LPI) otorga

la facultad de defender una marca registrada mediante tres tipos de acciones:

1. Administrativas,
2. Mercantiles o civiles y,
3. Penales.

1. Administrativas: juicio de nulidad

Las causales de nulidad más usadas de registros marcarios obtenidos indebidamente, son las siguientes:

a) Que una marca que sea idéntica o semejante en grado de confusión a otra en trámite de registro presentada con anterioridad o a una registrada y vigente, aplicada a los mismos o similares productos o servicios; de tal modo que quienes consideran invadido su derecho de exclusividad, bajo esta causal u otra en que se invoque la semejanza en grado de confusión, deben plasmar argumentos sólidos que permitan evidenciar esa semejanza.

b) Que la marca sea igual o semejante a una marca que el IMPI estime o haya declarado notoriamente conocida en México o famosa, para ser aplicadas a cualquier producto o servicio. Una marca será notoriamente conocida cuando un sector determinado del público o de los círculos comerciales del país, la conoce como consecuencia de las



actividades comerciales desarrolladas en México o en el extranjero, por una persona que emplea esa marca en relación con sus productos o servicios o bien, como consecuencia de la promoción o publicidad de la misma. Y una marca será famosa en México cuando sea conocida por la mayoría del público consumidor.

c) Que una marca sea idéntica o semejante en grado de confusión a otra que haya sido usada en el país o en el extranjero con anterioridad a la fecha de presentación de la solicitud de la marca registrada, y sea aplicada a los mismos o similares productos o servicios. Esta causal puede invocarse siempre y cuando el titular de la marca con uso anterior compruebe haber usado la marca ininterrumpidamente en nuestro país o en el extranjero antes de la fecha de presentación o, en su caso, de la fecha de primer uso declarado por el que la registró.

d) Que el registro se haya otorgado por error, inadvertencia o diferencia de apreciación, por existir otro que se considere invadido, relativo a una marca que sea igual o semejante en grado de confusión y que se aplique a servicios o productos iguales o similares. Es importante señalar que el error, la inadvertencia o la diferencia de apreciación se produce cuando los funcionarios del IMPI realizan el examen de novedad a la solicitud de registro.

e) Que el agente, el representante, el usuario o el distribuidor del titular de una marca registrada en el extranjero, solicite y obtenga el registro a su nombre de dicha marca u otra similar en grado de confusión, sin el consentimiento expreso del titular de la marca extranjera.

## 2. Civil o mercantil

### Daños y perjuicios

Daño es la pérdida o menoscabo que se sufre en el patrimonio como consecuencia de la falta de cumplimiento de una obligación. Para que exista un daño es necesario que concurren dos situaciones: primera, que el patrimonio sufra una pérdida o menoscabo y, segunda, que ello sea consecuencia del incumplimiento de una obligación; incumplimiento que puede realizarse a través de una conducta de acción u omisión. Esto significa que para la existencia jurídica de un daño primero debe existir un patrimonio y una obligación.

Por su parte, el perjuicio es toda privación que sufre una persona respecto a la obtención de cualquier ganancia lícita que debiera haber obtenido con el cumplimiento de una conducta de dar, de hacer o de no hacer, por parte de otra persona, quien jurídicamente tenía esa responsabilidad.

## 3. Penales.

Falsificar y usar una marca idéntica o de forma tal que no pueda distinguirse en sus aspectos esenciales a una previamente registrada o a una protegida por la LPI y, sin autorización de su legítimo titular o de su licenciatario, para representar falsamente a un producto o servicio como original o auténtico.

Por lo que respecta al segundo supuesto, es evidente que no solo basta con que exista la falsificación, sino que también deben concurrir otros dos elementos: el dolo y el fin de especulación comercial. Estamos en presencia de la falsificación cuando existe una imitación, esto es, un intento de reproducción, sin importar el grado de perfección para lucrar con el producto.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que la imitación de una marca se efectúa tratando de reproducirla en toda

su integridad, o en sus partes principales, pero también suprimiendo alguno o varios de sus elementos, e incluso agregándole otros nuevos, para crear un grado de confusión al consumidor.

Muchas gracias por leerme y leer la valiosa revista que Mundo CP. pone a tu disposición.

Licenciado Diego Cárdenas Aguilar  
diegocardenas@despachocardenas.com  
www.despachocardenas.com





# Impuestos



# RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR PAGO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS 2021

C.P.C. y M.I.  
Oscar Castillo  
García

Estimados lectores de la revista digital Mundo Corporativo Profesional, es un gusto que se tomen unos minutos para la lectura de los temas que se plantean en esta su revista quincenal, y entrando en materia, una vez que se presentaron las declaraciones anuales tanto de personas morales como de personas físicas, dentro de los tres primeros meses concluido el ejercicio para las primeras y cuatro meses posteriores para las segundas, queda establecer el pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU), para aquellos que realizaron actividades empresariales o de servicios, y hayan concluido con utilidad en el ejercicio sus actividades, ahora se deberá calcular esta prestación establecida en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Las condiciones para la distribución del pago se disponen en el capítulo VIII, artículos 117 al 131 de la LFT.

Cabe precisar que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) se consigna derecho que tienen los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas.

El artículo 123, apartado A, de la CPEUM regula las relaciones de trabajo entre particulares, estableciéndose a nivel constitucional el derecho a favor de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas. La fracción IX de nuestra Constitución establece que los trabajadores tendrán derecho a la PTU; al respecto, se formará una comisión tripartita (con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno), la cual fijará el monto de utilidades que deberá repartirse entre los trabajadores; asimismo, se indicarán excepciones al reparto de la PTU y la base para el reparto será la renta gravable conforme lo disponga la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR). Además, el artículo constitucional precisa que la facultad de percibir utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de la empresa.

Los numerales mencionados de la LFT establecen:

Artículo 117. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

1 Oscar Castillo García, Doctorando en Administración, Maestro en Impuestos, Vicepresidente de Práctica Externa del Colegio de Contadores Públicos de la Región Centro Istmo Peninsular del IMCP, Expresidente del Colegio de Contadores Públicos del Sur de Veracruz, Contador Público Certificado por el IMCP, Contador Independiente y Catedrático Investigador. [oscasillog@live.com.mx](mailto:oscasillog@live.com.mx)

Artículo 118. Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Artículo 120. El Porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Artículo 121. El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia

Secretaría.

II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes, la que tendrá la obligación de responder por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación, respecto de cada una de ellas;

III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y

IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

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.

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

Artículo 123. 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 125. Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;

II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;

III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y

IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los

Estados Unidos Mexicanos, 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 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.

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.

Artículo 128. No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

Artículo 129. La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Una vez calculada la PTU, la LISR indica que se deberá retener el impuesto correspondiente a los ingresos obtenidos por esta prestación; por su parte, el reglamento de la misma ley establece las reglas por retener el impuesto para las personas que realicen pagos por concepto de participación de utilidades; en este sentido la LISR dispone

la exención para las personas físicas que reciben el pago de esta prestación establecida en la LFT, en los términos siguientes:

Artículo 90. Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado cuando en los términos de este Título señale, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo. También están obligadas al pago del impuesto, las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes, en el país, a través de un establecimiento permanente, por los ingresos atribuibles a éste.

Artículo 93. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

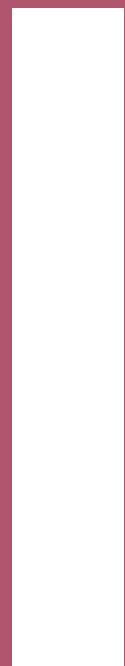
XIV. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos

señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

XV. Por el excedente de los ingresos a que se refiere la fracción anterior se pagará el impuesto en los términos de este Título.

Conforme a la LISR, al hacer referencia a los salarios mínimos generales, como es el caso de la exención de la PTU, se tendrá que considerar el valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA).

Artículo 94. Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.



Artículo 96. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente. La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la siguiente:

**Tarifa aplicable durante 2022 para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.**

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	644.58	0.00	1.92
644.59	5,470.92	12.38	6.40
5,470.93	9,614.66	321.26	10.88
9,614.67	11,176.62	772.10	16.00
11,176.63	13,381.47	1,022.01	17.92
13,381.48	26,988.50	1,417.12	21.36
26,988.51	42,537.58	4,323.58	23.52
42,537.59	81,211.25	7,980.73	30.00
81,211.26	108,281.67	19,582.83	32.00
108,281.68	324,845.01	28,245.36	34.00
324,845.02	En adelante	101,876.90	35.00

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, PTU, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con los requisitos que establezca el reglamento de esta ley; en las disposiciones de dicho reglamento se consigna que la retención se podrá hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

El Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta establece el procedimiento de cálculo para la retención del ISR por la remuneración

correspondiente a la PTU, de la siguiente forma:

Artículo 174. Tratándose de las remuneraciones por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales a que se refiere el artículo 96 de la Ley, la persona que haga dichos pagos podrá optar por retener el Impuesto que corresponda conforme a lo siguiente:

I. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4.

II. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 96 de la Ley.

III. El Impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el Impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción,

calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.

IV. El Impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo, sin deducción alguna, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.

V. La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el Impuesto que se determine en términos de la fracción III de este artículo entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I de dicho artículo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

Este procedimiento se ilustrará en el caso práctico que se desarrolla más adelante.

Al aplicar la tarifa del artículo 96 de la LISR, así como el procedimiento del artículo 174 del RLISR, en caso de proceder, los trabajadores asalariados tendrán el beneficio del subsidio para el empleo que se establece en el artículo 10o. transitorio de la LISR, el cual se deberá aplicar conforme a la siguiente:

**TABLA**  
Subsidio para el empleo mensual

Límite Inferior	Límite Superior	Subsidio para el Empleo
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	1,978.70	406.83
1,978.71	2,653.38	359.84
2,653.39	3,472.84	343.60
3,472.85	3,537.87	310.29
3,537.88	4,446.15	298.44
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

## Caso práctico

### Datos para determinar la PTU

	ISR	PTU
INGRESOS ACUMULABLES	2,691,659.00	2,691,659.00
menos DEDUCCIONES AUTORIZADAS	784,925.00	784,925.00
menos ART.28 FRACC. XXX NO DEDUCIBLES		81,954.00
menos P.T.U. PAGADA EN EL EJERCICIO	127,495.00	
<b>igual UTILIDAD FISCAL</b>	<b>1,779,239.00</b>	<b>1,824,780.00</b>
por PORCENTAJE DE P.T.U.		10.00%
<b>igual P.T.U. A DISTRIBUIR DEL 2021</b>		<b>182,478.00</b>
menos PÉRDIDAS FISCALES PEND. DE APLICAR	12,849.00	
<b>igual RESULTADO FISCAL</b>	<b>1,766,390.00</b>	
por TASA DEL 30%	30.00%	
<b>igual ISR CALCULADO</b>	<b>529,917.00</b>	
menos PAGOS PROVISIONALES DEL EJERCICIO	528,345.00	
<b>igual ISR EN CONTRA / FAVOR</b>	<b>1,572.00</b>	

La PTU a distribuir de \$182,478 se divide entre dos para distribuir una parte de los ingresos percibidos por el trabajador y la otra parte por los días efectivamente laborados por el mismo, para determinar la proporción que deberá aplicarse a los días laborados y a la percepción recibida por los trabajadores.

182,478.00 / 2 =	91,239.00	<u>91,239.00</u>	67.584444444
		1350	
		<u>91,239.00</u>	0.166805002
		546,980.00	

El total de trabajadores de la empresa tendrán derecho a la PTU; se deben considerar la situación contractual, el salario diario, los días trabajados, así como la percepción anual y la mensual.

Cabe observar que los trabajadores de confianza también tienen derecho a la PTU, siempre y cuando su salario no rebase el 20% del salario del trabajador sindicalizado con más alto salario diario.

En el ejemplo, el trabajador número 2 de confianza está en el límite, ya que el trabajador número 1 tiene un salario de \$450, siendo éste el más alto de los trabajadores sindicalizados.

Trabajador	Situación	Salario	Días	Percepción	Percepción
	Contractual	Diario	Trabajados	Anual	Mensual
					Actual
1.- SINDICALIZADO	01-01-21---25-07-21	450.00	206	92,700.00	13,680.00
2.- CONFIANZA	01-01-21---26-10-21	540.00	299	161,460.00	16,416.00
3.- SINDICALIZADO	16-02-21---31-12-21	400.00	319	127,600.00	12,160.00
4.- SINDICALIZADO	16-02-21---02-03-21	185.00	15	2,775.00	5,624.00
5.- SINDICALIZADO	16-02-21---07-06-21	390.00	112	43,680.00	11,856.00
6.- SINDICALIZADO	16-03-21---02-04-21	185.00	18	3,330.00	5,624.00
7.- SINDICALIZADO	16-03-21---30-09-21	360.00	199	71,640.00	10,944.00
8.- SINDICALIZADO	01-08-21---12-08-21	185.00	12	2,220.00	5,624.00
9.- SINDICALIZADO	01-08-21---27-08-21	195.00	27	5,265.00	5,928.00
10.- CONFIANZA	16-08-21---31-12-21	250.00	138	34,500.00	7,600.00
11.- SINDICALIZADO	16-10-21---31-12-21	200.00	77	15,400.00	6,080.00
12.- SINDICALIZADO	16-11-21---31-12-21	195.00	46	8,970.00	5,928.00

Los trabajadores con los números 4, 6, 8, 9 y 12, NO tendrán derecho a la PTU, ya que como lo establece la LFT, es requisito laborar más de 59 días en el año en la empresa.

Se aplican las proporciones determinadas para obtener la PTU correspondiente a los días laborados y la percepción anual recibida; al sumar ambas obtenemos la PTU total.

Trabajador	Periodo	Salario	Dias	Percepcion	Percepcion	P T U Dias	PTU Percep.	Total
Situación	Laborado en el año	Diario	Trabajados	Anual	Mensual	67.584444444	0.166805	P T U
Contractual					Actual			
1.- SINDICALIZADO	01-01-21---25-07-21	450.00	206	92,700.00	13,680.00	13,922.40	15,462.82	29,385.22
2.- CONFIANZA	01-01-21---26-10-21	540.00	299	161,460.00	16,416.00	20,207.75	26,932.34	47,140.08
3.- SINDICALIZADO	16-02-21---31-12-21	400.00	319	127,600.00	12,160.00	21,559.44	21,284.32	42,843.76
4.- SINDICALIZADO	16-02-21---02-03-21	185.00	15	2,775.00	5,624.00	0.00	0.00	0.00
5.- SINDICALIZADO	16-02-21---07-06-21	390.00	112	43,680.00	11,856.00	7,569.46	7,286.04	14,855.50
6.- SINDICALIZADO	16-03-21---02-04-21	185.00	18	3,330.00	5,624.00	0.00	0.00	0.00
7.- SINDICALIZADO	16-03-21---30-09-21	360.00	199	71,640.00	10,944.00	13,449.30	11,949.91	25,399.21
8.- SINDICALIZADO	01-08-21---12-08-21	185.00	12	2,220.00	5,624.00	0.00	0.00	0.00
9.- SINDICALIZADO	01-08-21---27-08-21	195.00	27	5,265.00	5,928.00	0.00	0.00	0.00
10.- CONFIANZA	16-08-21---31-12-21	250.00	138	34,500.00	7,600.00	9,326.65	5,754.77	15,081.43
11.- SINDICALIZADO	16-10-21---31-12-21	200.00	77	15,400.00	6,080.00	5,204.00	2,568.80	7,772.80
12.- SINDICALIZADO	16-11-21---31-12-21	195.00	46	8,970.00	5,928.00	0.00	0.00	0.00

Conforme al artículo 127, fracción VIII, de la LFT, se deberá comparar el total de la PTU con el límite establecido por la LFT:

Trabajador	Periodo	Salario	Dias	Percepcion	Percepcion	P T U Dias	PTU Percep.	Total	Art.127 LFT
Situación	Laborado en el año	Diario	Trabajados	Anual	Mensual	67.584444444	0.166805	P T U	fracc.VIII
Contractual					Actual				
1.- SINDICALIZADO	01-01-21---25-07-21	450.00	206	92,700.00	13,680.00	13,922.40	15,462.82	29,385.22	41,040.00
2.- CONFIANZA	01-01-21---26-10-21	540.00	299	161,460.00	16,416.00	20,207.75	26,932.34	47,140.08	49,248.00
3.- SINDICALIZADO	16-02-21---31-12-21	400.00	319	127,600.00	12,160.00	21,559.44	21,284.32	42,843.76	36,480.00
4.- SINDICALIZADO	16-02-21---02-03-21	185.00	15	2,775.00	5,624.00	0.00	0.00	0.00	0.00
5.- SINDICALIZADO	16-02-21---07-06-21	390.00	112	43,680.00	11,856.00	7,569.46	7,286.04	14,855.50	35,568.00
6.- SINDICALIZADO	16-03-21---02-04-21	185.00	18	3,330.00	5,624.00	0.00	0.00	0.00	0.00
7.- SINDICALIZADO	16-03-21---30-09-21	360.00	199	71,640.00	10,944.00	13,449.30	11,949.91	25,399.21	32,832.00
8.- SINDICALIZADO	01-08-21---12-08-21	185.00	12	2,220.00	5,624.00	0.00	0.00	0.00	0.00
9.- SINDICALIZADO	01-08-21---27-08-21	195.00	27	5,265.00	5,928.00	0.00	0.00	0.00	0.00
10.- CONFIANZA	16-08-21---31-12-21	250.00	138	34,500.00	7,600.00	9,326.65	5,754.77	15,081.43	22,800.00
11.- SINDICALIZADO	16-10-21---31-12-21	200.00	77	15,400.00	6,080.00	5,204.00	2,568.80	7,772.80	18,240.00
12.- SINDICALIZADO	16-11-21---31-12-21	195.00	46	8,970.00	5,928.00	0.00	0.00	0.00	0.00

La PTU que corresponde a cada trabajador será la que no rebase el límite establecido en el artículo 127, fracción VIII, de la LFT, o en su caso el que sea menor; por ejemplo, según el cálculo, al trabajador 1 le corresponden \$29,385.22, y el límite que establece la LFT es de \$41,040; por tanto, se consideran como PTU los \$29,385.22.

En el caso del trabajador 3, el cálculo de la PTU es de \$42,843.76, y el límite de la LFT es de \$36,840.00; en este caso tendrá derecho a los \$36,840.00, ya que es el límite que establece la LFT para el pago de la PTU.

Una vez dispone la PTU que corresponda al trabajador, se procede a calcular el ISR que corresponde al pago de la PTU, aplicando los artículos mencionados de la LISR y del RLISR; en el ejemplo, el cálculo para trabajador número 1 es como sigue.



# **CALCULO DE I.S.R. POR INGRESO DE P.T.U.**

**art.174 del R.L.I.S.R.**

**1.-**

P.T.U. Total	29,385.22
P.T.U. Exenta 15 sal.min. x 96.22	1,443.30
P.T.U. Gravable	27,941.92
P.T.U. Gravable diaria	76.55
P.T.U. Mensual	2,327.22
Sueldo mensual actual	13,680.00
P.T.U. y Sueldo mensual	16,007.22
Impto. P.T.U. Y Sueldo mensual	1,977.98
Impto del Sueldo Mens. Ord.	1,480.88
Diferencia de Imptos.	497.09
Proporción de Impto.	0.2136
Impuesto en %	21.36
<b>I.S.R. de la P.T.U.</b>	<b>5,968.39</b>

De la misma forma, al aplicar el artículo 174 del RLISR en el procedimiento para la retención del ISR, por el pago de la PTU al final se tendrá la retención, y la diferencia será la cantidad total a pagar por concepto de PTU a todos y cada uno de los trabajadores, es decir, \$29,385.22 menos el ISR de \$5,968.39: neto a pagar, \$23,416.83

## REFERENCIAS

Ley Federal del Trabajo, 2022, actualizada al mes de abril de 2022.

Ley del Impuesto sobre la Renta 2021.

Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta 2021.



Juridico

# Libros societarios y responsabilidad solidaria de los socios o accionistas

Poco se comenta sobre el tema de los libros de sociedades y de la actualización de la información societaria dentro de una empresa; sin embargo, dichos libros son de gran ayuda, para poder determinar la situación de responsabilidad fiscal de los socios o accionistas que pertenecen a la misma, si las acciones han sido modificadas en los porcentajes que se tienen y cómo es que se ha capitalizado la sociedad para el desarrollo de sus funciones. La Ley General de Sociedades Mercantiles establece que las sociedades deben tener por lo menos tres libros: que son: 1. El libro de actas de asamblea, 2. Libro de aumento y disminución de capital de las sociedades y 3. Libro de accionistas. Al respecto, Eduardo López Lozano nos menciona que indica el libro de accionistas “constituye el vínculo legal entre el accionista y la sociedad en la que participa”. En algunas sociedades como las bursátiles y las sociedades promotoras de inversión, el ingreso de socios o accionistas es una manera muy común de ir variando el capital con que se cuenta para fondear proyectos; por ello resulta importante el establecimiento de los libros de accionistas y de aumento o disminución de capital y los libros de actas, las cuales reflejan la voluntad de los asociados en los proyectos de la sociedad y respaldan las razones las operaciones que se están llevando a cabo.

Si en una sociedad no se acostumbra llevar los libros de aumento y disminución de capital se estará en riesgo de que las autoridades hacendarias apliquen una sanción conforme a las facultades de comprobación de la autoridad; en materia mercantil o civil no aplica una infracción alguna, si bien el artículo 28 del Código Fiscal de la Federación (CFF) considera a los libros sociales como parte integral de la contabilidad, de tal suerte que si no se tienen o no están actualizados, el contribuyente se hará acreedor de las siguientes multas: 1. Por autorizar actas constitutivas, de fusión, liquidación o escisión de



personas morales sin cumplir los requisitos del artículo 27 del CFF, aplica una multa de \$17,370 a \$34,730; 2. Por no asentar o asentar incorrectamente en los libros de asambleas o de socios y accionistas el RFC de cada socio o accionista de \$3,450 a \$10,380; 3. Dar cumplimiento a lo dispuesto en el CFF de cómo se integra la contabilidad aplica una multa de \$35,000 a \$61,500; 4. Por no llevar algún libro de registro o registro especial a que obligan las leyes fiscales, aplicará una multa de \$330 a \$7,570; 5. Por tener dos o más libros sociales con diferentes contenidos, aplicará una sanción de tres meses a seis años de prisión; y 6. Por ocultar, alterar o destruir total o parcialmente los libros sociales, de tres meses a seis años de prisión, del tal suerte

que es importante contar con tales libros para evitar sanciones administrativas o inclusive la comisión de algún delito.

Además, recordemos que el artículo 26 fracción X, del CFF, establece la responsabilidad solidaria de los socios o accionistas respecto de las contribuciones omitidas que hayan sido detectadas por las autoridades fiscales, así como también de sus multas y accesorios que se generen por lo que corresponde al monto no cubierto por la sociedad, y dicha responsabilidad solidaria será hasta por el monto de las aportaciones de cada uno de los socios y los porcentajes a que se tenga derecho por cada uno de los socios; al respecto, el último párrafo de la fracción dispone lo siguiente:

La responsabilidad a que se refiere esta fracción únicamente será aplicable a los socios o accionistas que tengan o hayan tenido el control efectivo de la sociedad, respecto de las contribuciones que se hubieran causado en relación con las actividades realizadas por la sociedad cuando tenían tal calidad.

De esta manera, si se cuenta con libros de socios o accionistas y de aumentos o disminuciones de capital, e podrá reflejar la situación de quién tenía el control efectivo de la sociedad por el gran número de aportaciones realizadas, inclusive por la toma de decisiones dentro de las asambleas de socios o accionistas, siendo una herramienta fundamental



dichos libros para comprobar tales alcances, además, si algunos socios aportaron al capital de la sociedad y se hicieron modificaciones del estatus de cada uno de ellos, con los dichos libros se podrá actualizar la información y cada quien será responsable hasta por los montos y porcentajes de sus aportaciones, en caso de que la autoridad hacendaria determine un crédito en contra de los contribuyentes por un mal manejo de la sociedad.



M. en D. Ernesto García Reséndiz

Licenciado en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México.

Maestro en Derecho Laboral y de la Seguridad Social por la Facultad de Derecho de la Barra Nacional de Abogados.

[ernestolexresendiz@gmail.com](mailto:ernestolexresendiz@gmail.com) [eresendiz@planojuridico.com](mailto:eresendiz@planojuridico.com)





# Recursos Humanos

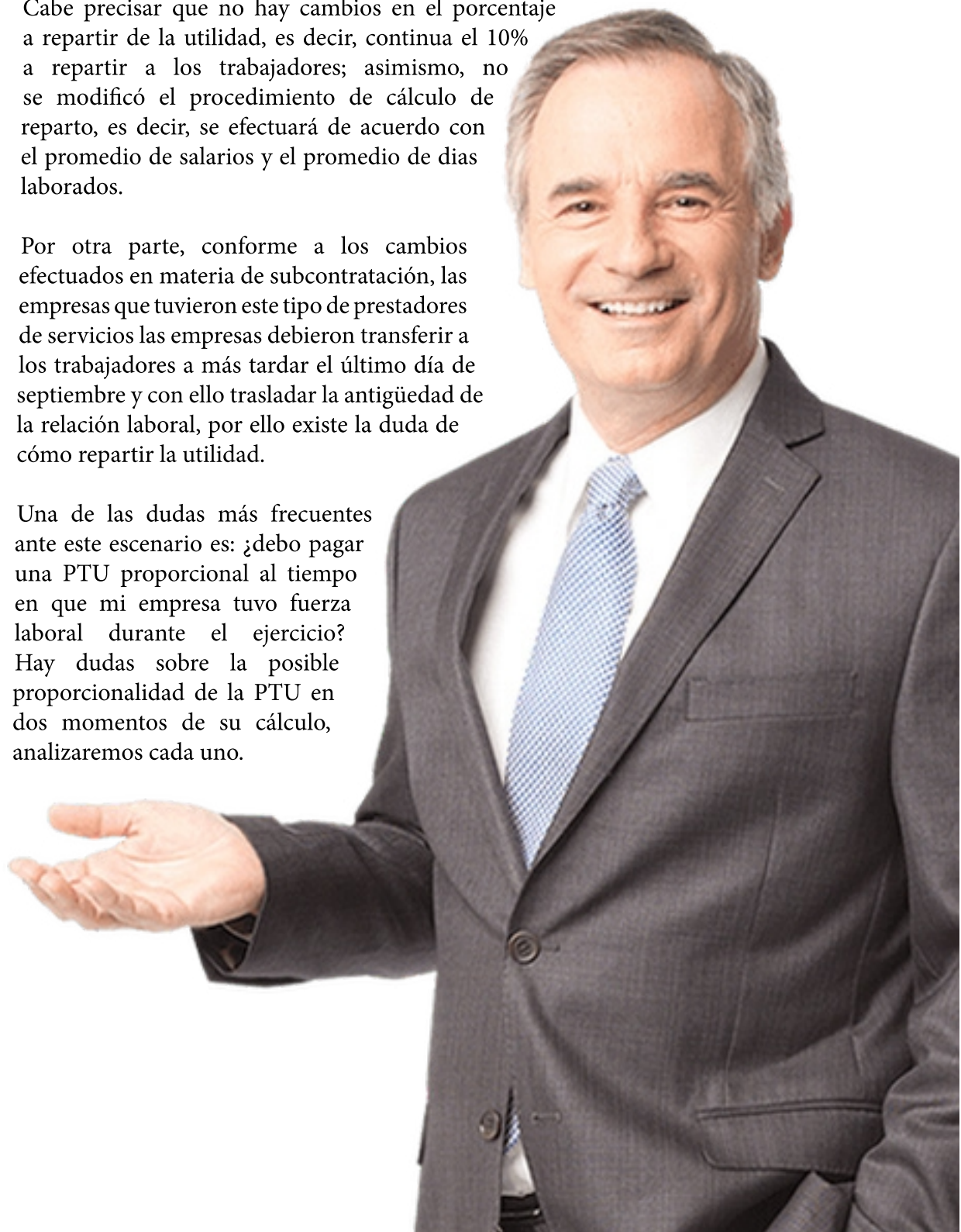
# REPARTO DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES 2022

**D**urante el mes de mayo las empresas que en el ejercicio anterior obtuvieron en su resultado fiscal utilidades deben realizar el reparto de los trabajadores de las utilidades obtenidas, como lo establece el capítulo VIII de la Ley Federal del Trabajo. Es importante mencionar que como parte de la reforma de subcontratación se incluye una nueva regla en materia de reparto de utilidades, ya que ahora el reparto tendrá como límite máximo el monto de 90 días (tres meses) de sueldo o el promedio de utilidad de los tres últimos años recibida por el trabajador; evidentemente, si bien queda por debajo de estos topes, la utilidad a repartir será la cantidad que corresponda al cálculo sin que se aplique al tope.

Cabe precisar que no hay cambios en el porcentaje a repartir de la utilidad, es decir, continua el 10% a repartir a los trabajadores; asimismo, no se modificó el procedimiento de cálculo de reparto, es decir, se efectuará de acuerdo con el promedio de salarios y el promedio de días laborados.

Por otra parte, conforme a los cambios efectuados en materia de subcontratación, las empresas que tuvieron este tipo de prestadores de servicios las empresas debieron transferir a los trabajadores a más tardar el último día de septiembre y con ello trasladar la antigüedad de la relación laboral, por ello existe la duda de cómo repartir la utilidad.

Una de las dudas más frecuentes ante este escenario es: ¿debo pagar una PTU proporcional al tiempo en que mi empresa tuvo fuerza laboral durante el ejercicio? Hay dudas sobre la posible proporcionalidad de la PTU en dos momentos de su cálculo, analizaremos cada uno.



En mi opinión, se debe hacer el reparto en los dos momentos, siempre y cuando las empresas hayan obtenido utilidades; se hace el cálculo en proporción a los días trabajados en la empresa y a los sueldos obtenidos.

En el caso de las empresas que tenían un plan empresarial y crearon su insourcing para el control adecuado de las operaciones laborales, deben hacer el reparto de la PTU como indiqué antes, y creo que no, toda vez que los trabajadores se encuentran dentro del control administrativo de la empresa beneficiaria, pero aquí hay puntos de opinión diferentes.

El pasado 25 de marzo, la STPS publicó la guía para cumplir con las obligaciones en materia de reparto de utilidades. La guía no es vinculante, pero aclara las posiciones que tomaría la STPS en caso de inspecciones laborales; sin embargo, no aborda el tema de la posible proporcionalidad de la PTU, de ahí que haya diferentes puntos de vista, por lo que todo queda en la interpretación que demos en el tema.

### Procedimiento de cálculo de la PTU

El porcentaje para cumplir con la obligación del reparto de utilidades sigue siendo el 10% conforme a la resolución de la Sexta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicada el 18 de septiembre de 2020 en el Diario Oficial de la Federación.

De la misma forma, el procedimiento de individualización no registró cambios, por lo que el reparto de utilidades se divide en dos: 50% depende del número de días trabajados por cada trabajador durante el año, independientemente del monto de su salario; 50% será en proporción del monto de salario devengado por el empleado en el mismo lapso.

### PTU trabajadores de confianza

El trabajador de confianza tiene derecho a recibir utilidades; sin embargo, si su salario es mayor al de un trabajador sindicalizado, el monto que debe considerarse para su reparto será el equivalente al del empleado sindicalizado con el mayor salario más 20. En el caso de no haber trabajadores sindicalizados, deberá considerarse al colaborador de planta con el mayor sueldo más 20%; esta regla también es aplicable para calcular el límite de tres meses de participación de utilidades para los empleados de confianza.

Ejemplo:

Sindicalizado

Jefe de almacén sindicalizado:  
sueldo anual determinado:  
\$182,500, más 20%; el  
tope máximo para  
el reparto de la  
PTU de los  
trabajadores  
de  
confianza  
será de  
\$219,000.





Sin sindicato

Trabajador de planta: sueldo anual determinado \$164,250, más 20%; el tope máximo para el reparto de la PTU de los trabajadores de confianza será de \$197,100.

Para este segundo caso (sin sindicato), los trabajadores tendrán que instalar una comisión para determinar quien es el colaborador de planta con mayor sueldo, con la finalidad de dejar la decisión al patrón.

Comparativo

Una vez aplicado el cálculo de individualización mencionado, los patrones llevarán a cabo un comparativo para establecer si les aplica el equivalente a tres meses de salario o el promedio de lo recibido por los trabajadores en los últimos tres años; lo que beneficie más al trabajador, incluso si es 10% de la renta gravable lo que se tendría que repartir.

Nombre	Puesto	Categoría	Días laborados	Salario mensual	Salario mensual base de reparto
Alejandra	Secretaria	Planta	361	\$10,000.00	\$10,000.00
Martín	Chofer	Planta	361	\$12,000.00	12,000.00
Susana	Gerente	Confianza	361	\$120,000.00*	14,400.00*

Nota. Se toma el salario diario de Pedro, que es el trabajador de planta con más alto salario, y se le adiciona un 20 % para determinar el salario base de reparto de Mercedes ( $12,000.00 \times 1.20 = 14,400.00$ ).



Trabajador	Días laborados	Factor de reparto días	PTU días laborados	Salario devengado base PTU	Factor salario	PTU salario devengado	Monto individual de PTU a repartir
Alejandra	361	33%	\$28,500.00	\$120,333.33	27%	\$23,489.01	\$51,989.01
Martín	361	33%	\$28,500.00	144,400.00	33%	28,186.81	\$56,686.81
Susana	361	33%	\$28,500.00	173,280.00	40%	33,824.18	\$62,324.18

Total 1,083 \$85,500.00 \$438,013.33 \$85,500.00 \$171,000.00

Nota. El factor de días laborados se divide en días de cada trabajador entre total de días.  
El factor de sueldos se divide en sueldos base PTU entre total de sueldos de cálculo.

#### Regla de los tres meses

- Una vez que haya sido calculado por la comisión mixta el monto a repartir por cada trabajador, este mismo órgano colegiado, llevará a cabo un segundo cálculo, a fin de conocer el monto

de tres meses del salario base de reparto de cada trabajador con derecho a PTU.

- En el caso de los trabajadores de confianza con derecho a participar de la PTU, deberán calcularse los tres meses de salario con base en el salario base de reparto como tope.

Nombre	Puesto	Categoría	Monto individual para repartir cálculo general	Monto equivalente a tres meses
Alejandra	Secretaria	Planta	\$ 51,989.01	\$ 30,000.00
Martín	Chofer	Planta	\$ 56,686.81	\$ 36,000.00
Susana	Gerente	Confianza	\$ 62,324.18	\$ 43,200.00
Total			\$ 171,000.00	\$ 109,200.00

Nota. Se toma como base la tabla de salario base mensual

En este caso, si no hay promedio entregado de PTU de los tres últimos ejercicios, se pagará lo determinado a los tres meses; este procedimiento es favorable para patrón, ya que en lugar de repartir \$171,000, repartirá \$109,200.

tres años, por cada trabajador, en supuesto de que la empresa hubiera repartido PTU en los tres años anteriores.

#### Regla de los tres años o ponderado

Una vez que haya sido revisado por la comisión mixta el importe a repartir por cada trabajador, se efectuará un tercer cálculo para conocer el promedio de la PTU recibida en los últimos

Nombre	Puesto	Categoría	A Monto individual para repartir cálculo general	B Monto equivalente a tres meses	C Monto tres años ponderados	Determinar qué cálculo conviene al trabajador pagar PTU 2022
Alejandra	Secretaria	Planta	\$ 51,989.01	\$ 30,000.00	\$ 25,000.00	\$ 30,000.00
Martín	Chofer	Planta	\$ 56,686.81	\$ 36,000.00	\$ 52,000.00	\$ 52,000.00
Susana	Gerente	Confianza	\$ 62,324.18	\$ 43,200.00	\$ 64,400.00	\$ 62,324.18
<b>Total</b>			<b>\$ 171,000.00</b>	<b>\$ 109,200.00</b>	<b>\$ 141,400.00</b>	<b>\$ 144,324.18</b>

Según se observa, en este procedimiento donde se hace el cálculo de los tres meses y el cálculo de la ponderación de la PTU entregada en los tres últimos ejercicios, se debe determinar cuál de los dos cálculos conviene a los trabajadores; en el caso de Alejandra, se le determinó una PTU por \$51,989.01 y se hicieron los dos cálculos descritos, los cuales fueron inferiores a la determinación, pero el monto de los tres meses es el que la beneficia; por tal motivo se le

entregarán \$30,000 PTU.

En el supuesto de Martín se calculó una PTU de \$56,686.81; pero al realizar la comparación de los dos cálculos ponderado de los tres ejercicios es el que le conviene y por tal se le entregara \$52,000.00 de PTU.

En el caso de Susana se le calculo una PTU de \$62,324.18, al realizar los cálculos correspondientes de los tres meses y la ponderación de los tres

últimos ejercicios, este último es el que le conviene, pero solo se le entregará lo determinado, ya que el importe es inferior al ponderado.

# Conclusión

Hay dos puntos importantes por observar:

Primero. El supuesto de las empresas que en 2021 tuvieron servicios de subcontratación y su cumplimiento del reparto de la PTU, quedara claro que la existencia de servicios de subcontratación cada ente patronal deberá cumplir con el reparto de la PTU.

Al respecto, las empresas que por cuestiones de negocio manejaron sus insourcing deberán verificar si determinarán PTU por dos empresas o solo repartirán la PTU de la empresa beneficiaria.

Segundo. La determinación de los topes de pago de la PTU, ya sea por los tres meses de salario o por la ponderación de la PTU repartida en los tres últimos ejercicios. Si las empresas tienen una determinación muy alta de reparto de PTU es probable que al comparar los cálculos se beneficie al patrón, ya que se repartirá menos PTU, como se observó en los ejemplos desarrollados.

Lo que sí debemos considerar en claro es que la comparación de estos cálculos siempre debe ser en beneficio del trabajador, pues así lo dispone la LFT.

Recordemos que hacer lo correcto siempre será la directriz de nosotros como contadores especialistas.

L.C.P. Martin Ernesto Quintero Garcia  
RMA Consultores Profesionales SC  
Correo: [mquintero@rma.com.mx](mailto:mquintero@rma.com.mx)

