

## Reparto de Utilidades (PTU) REGLAS APLICABLES PARA EL 2021

Derivado de la reforma laboral aprobada en 2021 es necesario tomar en consideración las siguientes reglas en materia laboral, específicamente respecto de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (en adelante "**PTU**").

### 1. PTU.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, es una prestación legal con la que cuentan todos los trabajadores derivado de las ganancias que obtiene el patrón durante el ejercicio fiscal. El PTU es un derecho de los trabajadores consagrado en la fracción IX, apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante "**CPEUM**") y en el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo (en adelante "**LFT**").

### 2. Sujetos beneficiados.

Se refiere a todos los trabajadores que presten a una persona física o moral (en adelante "**Patrón**") un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, y que tienen el derecho constitucional a participar en el PTU del Patrón.

### 3. Declaración Anual.

Para que los trabajadores puedan saber si el Patrón declaró utilidades, los Patrones se encuentran obligados a entregar a los representantes de los trabajadores (su sindicato, o bien, a la mayoría de los trabajadores) una copia legible de la declaración anual, dentro de 10 días siguientes, contados a partir de la fecha de la presentación de la misma. En la Declaración

## Employee Profit Sharing (EPS) APPLICABLE RULES FOR 2021

Derived from the labor reform that was approved in 2021, it is necessary to consider the following rules in labor matters, specifically on Employee Profit Sharing (hereinafter "**EPS**").

### 1. EPS.

EPS is a legal provision available to all employees of the company, acquired from the profits obtained by the employer during the fiscal year. EPS is a worker's right found on article 123, section IX, paragraph A, of the Mexican Constitution (hereinafter "**MC**") and on article 120 of the Federal Labor Law (hereinafter "**FLL**").

### 2. Beneficiaries.

Available to all workers that provide an individual or legal entity (hereinafter "**Employer**") with subordinate personal work, through the payment of a salary, and who have the constitutional right to participate in the Employer's EPS.

### 3. Annual Tax Return.

For employees to know if their Employer declared profits, the Employers are required to deliver to the employees' representatives (their union or to the majority of the employees) a legible copy of the annual tax return within 10 days from the filing date. If the amount distributed was less than 10% of the taxable profit (see the term "Distribution

Annual del impuesto, los Patrones deberán identificar como utilidad repartible del ejercicio, el monto efectivamente distribuido en caso de que éste sea menor al 10% de la utilidad fiscal (ver el término “Límites de Reparto” más adelante).

Limits" below), the Employers must declare it as distributable income for the year in their Annual Tax Return.

#### 4. Determinación y reparto.

El monto importe del PTU a repartir se calcula tomando como referencia el importe del 10% de la utilidad gravable o fiscal resultante del ejercicio en cuestión, sin embargo, no constituye la tasa efectiva de PTU a repartir (en adelante “**Valor de Referencia**”). La utilidad repartible se divide en dos partes iguales, tomando en consideración lo siguiente:

- Factor Días Trabajados. En primera instancia, se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno durante el ejercicio fiscal en cuestión, independientemente del monto de los salarios. Los empleados que hayan laborado menos de 365 días tendrán derecho a un PTU en función a los días laborados. Es decir, su reparto de utilidades será proporcional a la fracción del año que hubieren laborado. Recibirán una mayor proporción quienes hayan trabajado más días, y una menor proporción aquellos empleados que hayan laborado menos días (Vg. ausencias, suspensiones o personas contratadas durante el transcurso del año).
- Factor Importe de los Salarios. La segunda parte se repartirá en proporción al importe de los salarios (en adelante “**FIS**”) devengados por el trabajo prestado

#### 4. Determination and distribution.

The EPS to be distributed is calculated by taking 10% of the taxable earnings from the fiscal year, however, it does not constitute the effective rate of EPS to be distributed (hereinafter “**Reference Value**”). The distributable profit is divided in two equal parts, considering the following:

- Days Worked. First, distribution will be equally among all employees, taking into account the number of days each employee worked during the fiscal year, regardless of their salaries. Employees that worked less than 365 days will be entitled to EPS based on the number of days they worked. In other words, their profit sharing will be proportional to the fraction of the year they worked. Those who worked more days will receive a higher proportion, and those who worked fewer days will receive a lower proportion (e.g., absences, suspensions, or people hired mid-year).
- Salary. The second part will be distributed in proportion to the salary (hereinafter “**AW**”) accrued for the

durante el ejercicio. A mayor salario, mayor PTU.

work rendered during the year. The higher the salary, the higher the EPS.

Una vez que se haya tomado en cuenta lo anterior para el cálculo del PTU, el resultado se debe pagar de forma completa al trabajador, sin limitaciones bajo razonamientos de proporcionalidad por días laborados.

Once the above is taken into consideration for the calculation of EPS, the result must be paid in full to the employee, without limitations under reasoning of proportionality for days worked.

#### 5. Fecha de pago.

El pago del PTU deberá efectuarse dentro de los 60 (sesenta) días posteriores a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual (31 de marzo para empresas; 30 de abril para personas físicas); es decir, del 1 de abril al 30 de mayo para las personas morales del Régimen General (empresas), y del 1 de mayo al 29 de junio las personas físicas con Actividades Empresariales y Profesionales, así como las personas físicas del Régimen de Incorporación Fiscal o el recientemente añadido, Régimen Simplificado de Confianza.

#### 5. Date of payment.

The EPS payment must be made within 60 (sixty) days after the date on which the annual tax must be paid (March 31 for companies; April 30 for individuals); that is, from April 1 to May 30 for companies under the General Tax Regime, and from May 1 to June 29 for individuals with Business and Professional Activities, as well as individuals under the Tax Incorporation Regime or the recently added, Simplified Trust Regime.

#### 6. Acumulación.

Las utilidades del ejercicio anterior no reclamadas en el año en que sean exigibles, se deberán agregar a la utilidad repartible del siguiente año.

#### 6. Accumulation.

Unclaimed profits for the previous year, in the year in which they become due, must be added to the distributable profit for the following year.

#### 7. Prescripción.

Los trabajadores tendrán el derecho de cobrar el PTU que les corresponda, por un plazo de 1 (un) año a partir del día siguiente en que se genere la obligación. La prescripción para reclamar el PTU empieza a correr al día siguiente en que la Comisión Mixta para el reparto de utilidades notifique a los empleados el proyecto de reparto individualizado del PTU.

#### 7. Statute of Limitations.

The employees will have the right to collect the EPS that they are entitled to, for a term of 1 (one) year from the day following the date on which the obligation arises. The statute of limitations to claim the EPS begins to run the day after the Joint Commission for profit sharing notifies the employees of the individualized EPS distribution project.

#### 8. Límites.

#### 8. Limits.

Para los Patrones que hayan repartido utilidades con anterioridad, el PTU de 2021 se debe topa al monto que resulte mayor entre: (i) el equivalente a 3 (tres) meses de salario ordinario del empleado; o bien, (ii) el promedio de las utilidades repartidas en los últimos 3 (tres) ejercicios fiscales (en adelante "**Límites de Reparto**").

En el caso de personal de confianza (en adelante "**PC**")<sup>1</sup>, si su salario ordinario es mayor al salario más alto asignado al personal de base<sup>2</sup> (en adelante "**PdB**"), se obtendrá un valor de referencia consistente en incrementar en un 20% el salario más alto del empleado que se hubiere tomado en cuenta como base.

Para el PC el límite de PTU (3 meses de salario) solo toma en cuenta el salario base, sin considerar bonos, compensaciones extraordinarias ni otros beneficios adicionales como el salario integrado tal y como lo prevé el artículo 124 de la LFT. Se excluye el valor de referencia utilizado para determinar el porcentaje de participación de dicha categoría de empleado (el reparto de la segunda mitad de PTU que considera el monto del salario).

**9. Guía emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el 27 de marzo de 2022 (en adelante "Guía STPS").**

A los Patrones que lleven cuando menos 3 (tres) ejercicios fiscales repartiendo PTU a

For Employers that have previously distributed profits, the EPS for 2021 must be capped at the greater amount between: (i) the equivalent of 3 (three) months of the employee's ordinary salary; or, (ii) the average of the profits distributed in the last 3 (three) fiscal years (hereinafter "**Distribution Limits**").

In the case of trusted employees (hereinafter "**TE**")<sup>3</sup>, if their regular salary is higher than the highest salary assigned to base employees<sup>4</sup> (hereinafter "**BE**"), a reference value will be obtained consisting of a 20% increase in the highest salary of the employee considered as BP.

For the TE, the EPS limit (3 months of salary) only takes into account the base salary, without considering bonuses, extraordinary compensation, or other additional benefits such as the integrated salary as provided for in article 124 of the FLL. The reference value used to determine the percentage of participation of such employee's category (the distribution of the second half of EPS that considers the amount of the salary) is excluded.

**9. Guide issued by the Ministry of Labor and Social Welfare on March 27, 2022 (hereinafter "MLSW Guide").**

Employers that have been distributing EPS to their employees for at least three (3)

<sup>1</sup> El ser catalogado como PC depende de las atribuciones, roles y responsabilidades que ejerce el empleado en el puesto asignado. Se consideran como empleados de confianza a aquellos que realizan actividades de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de forma general. Son personas con un nivel de autonomía y con atribuciones administrativas en la toma de decisiones de acuerdo a sus atribuciones. Normalmente determinan la forma y términos bajo las cuales sus subordinados deben ejecutar su trabajo, estableciendo sus actividades, roles, suplencias, vacaciones, entre otras.

<sup>2</sup> Personal de base: significan los empleados sindicalizados, o aquellos empleados que no pertenece al sindicato y tampoco ocupan una posición de confianza.

<sup>3</sup> To be classified as a TE depends on the attributions, roles and responsibilities exercised by the employee in the assigned position. Employees in positions of trust (TEs) are those who perform general management, inspection, supervision and oversight activities. They are people with a level of autonomy and with administrative decision-making powers in accordance with their attributions. They normally determine the form and terms under which their subordinates must perform their work, establishing their activities, roles, substitutions, vacations, among others.

<sup>4</sup> BE: unionized employees, or employees that don't belong to a union and don't occupy a position of trust.

sus trabajadores, les aplicará lo dispuesto por la Guía STPS en cuanto a limitantes que deberán aplicar para los empleados que hayan laborado en dos ejercicios fiscales o menos. Dicha limitante será el promedio de la PTU otorgada al puesto ocupado por dicho empleado<sup>5</sup>.

#### 10. Excedente del 10% de renta gravable.

Una vez aplicados los Límites de Reparto, si el PTU a distribuir es inferior al 10% de la renta gravable, el excedente no será considerado como parte del PTU y no será acumulado para ejercicios posteriores. Los pagos en exceso a los Límites de Reparto no son considerados como PTU, sino como gratificaciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 de la LFT, es decir, la propia LFT lo contempla como parte del salario del empleado que hubiere recibido dicho excedente.

#### 11. Sustituciones patronales durante 2021.

El empleador sustituto y el sustituido deberán distribuir el PTU que se hubiere generado para cada uno de ellos en el ejercicio fiscal de 2021.

#### 12. Fusiones durante 2021.

Por el ejercicio fiscal irregular del Patrón fusionado se debió pagar el PTU dentro de los 60 (sesenta) días siguientes a la terminación del ejercicio irregular. El Patrón fusionante

fiscal years will be subject to the provisions of the MLSW Guide regarding the limitations that must be applied to employees that worked for two fiscal years or less. Such limitation will be the average of the EPS granted to the position occupied by such employee<sup>6</sup>.

#### 10. Excess of 10% of taxable income.

Once the Distribution Limits are applied, if the EPS to be distributed is less than 10% of the taxable income, the excess will not be considered as part of the EPS and will not be accrued for subsequent years. Payments that correspond to more than the Distribution Limits are not considered as EPS, but as bonuses in accordance with Article 84 of the FLL, this means, the FLL itself considers it as part of the employee's salary, who received such excess.

#### 11. Employer substitutions during 2021.

The substitute employer and the substituted employer must distribute the EPS generated for each of them in the 2021 fiscal year.

#### 12. Mergers during 2021.

For the irregular fiscal year of the merged Employer, the EPS should have been paid within 60 (sixty) days following the termination of the irregular fiscal year. The

<sup>5</sup> Esta interpretación es discutible, el artículo 127 de la LFT (fracción VIII) establece criterios individuales fijar el tope de la PTU, y establece que se tomará en cuenta el salario del empleado en cuestión, no de la posición o tabulador aplicable, atendiendo a la antigüedad, debe considerarse de forma individual y en consecuencia, respecto a los empleados que únicamente hayan laborado en dos ejercicios fiscales, la regla debería ser conforme a la antigüedad de 1 ejercicio fiscal laborado. El tope siempre deberá ser 3 meses del salario base. Antigüedad de 2 ejercicios fiscales laborados. El tope deberá ser la cantidad que resulte mayor entre 3 meses de su salario y la PTU que le fue pagada en el primer año de servicios. Ni la interpretación anterior, ni la formulada en la Guía STPS han sido confirmadas por una resolución judicial vinculante, por lo que la autoridad, en caso de revisión puede diferir de ambas interpretaciones.

<sup>6</sup> This interpretation is debatable, article 127 of the FLL (section VIII) establishes individual criteria to set the EPS limit, and establishes that the salary of the employee in question will be taken into account, not the applicable position or tabulator, based on seniority, it must be considered on an individual basis and consequently, with respect to employees who have only worked in two fiscal years, the rule should be applied in accordance to the seniority of 1 fiscal year worked. The maximum should always be 3 months of the base salary. Seniority of 2 fiscal years worked. The cap should be the greater of 3 months of the employee's salary and the EPS paid in the first year of services. Neither the above interpretation, nor the one formulated in the MLSW Guide have been confirmed by a binding judicial decision; therefore, the authority, in case of review, may differ from both interpretations.

deberá distribuir las utilidades que le correspondan por el ejercicio fiscal regular. En este caso, el empleado podría recibir dos pagos de utilidades correspondientes a la fusionante y a la fusionada.

merging employer must distribute the corresponding profits of the regular fiscal year. In this case, the employee could receive two profit sharing payments corresponding to the merging and the merged employer.

### 13. Multas y sanciones.

Los Patrones que omitan efectuar el pago del PTU o contravengan las reglas para su determinación, pueden ser acreedores a una multa que podría ascender hasta el monto de \$481,100.00 pesos.

### 13. Fines and penalties.

Employers that don't comply with the distribution of the EPS, or break the rules for its determination, may be subject to a fine of up to \$481,100.00 pesos. (approximately US \$24,006.98 dollars).

## Contact information:

**Jair Bravo. Managing partner. [jbravo@j-bravo.com](mailto:jbravo@j-bravo.com)**