

## La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU)

*C.P.C. y P.C.FI. Arturo Luna López  
Integrante de la CROSS Nacional*

### DIRECTORIO

C.P. y PCFI Héctor Amaya Estrella

PRESIDENTE

C.P. y PCCAG Ludivina Leija Rodríguez

VICEPRESIDENTE GENERAL

C.P.C. Rodolfo Servín Gómez

VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

L.C.P. y PCFI Rolando Silva Briceño

VICEPRESIDENTE FISCAL

C.P. y PCFI Edgar Enríquez Álvarez

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

L.C.C. Miguel Arnulfo Castellanos Cadena

RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN



ES  
MIEMBRO  
DE



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

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

EDGAR ENRIQUEZ ALVAREZ	PRESIDENTE
DIDIER GARCIA MALDONADO	VICEPRESIDENTE
GISELA BEIRANA GUEVARA	SECRETARIA TECNICA
JULIANA ROSALINDA GUERRA GONZALEZ M.A.	TESORERA
CRISTINA ZOÉ GÓMEZ BENAVIDES	ENLACE IMSS
ROBERTO CRISTIAN AGUNDEZ ACUNA	ENLACE INFONAVIT
ARTURO LUNA LÓPEZ	
DAMARIS VILLALOBOS PEREZ	COMITE EDITORIAL
MIGUEL ARNULFO CASTELLANOS CADENA	CROSS INFORMA
FRANCISCO JAVIER IBARRA MAYORAL	TEMAS TECNICOS
JOSE GUADALUPE GONZALEZ MURILLO	
FRANCISCO TEODORO TORRES JUÁREZ	ENLACE LEGISLATIVO
JAVIER JUÁREZ OCOTENCATL	ENLACE UNIVERSIDADES
MOISES VELÁZQUEZ ORTEGA	INTEGRANTE
LUIS ROBERTO MONTES GARCIA	EN LACE A FEDERADAS NACIONAL
ANGELICA DOMINGUEZ MARQUEZ	INTEGRANTE
FIDEL SERRANO RODULFO	INTEGRANTE
BERNARDO GONZÁLEZ VELEZ	INTEGRANTE
JOSÉ SERGIO LEDESMA MARTINEZ	INTEGRANTE
MAURICIO VALADEZ SÁNCHEZ	INTEGRANTE
LEOBARDO TREVINO ESPARZA	INTEGRANTE
RITA ESMERALDA AVITIA AGUILAR	INTEGRANTE
CRISPIN GARCIA VIVEROS	INTEGRANTE
OSCAR DE JESUS CASTELLANOS VARELA	INTEGRANTE
EDUARDO LÓPEZ LOZANO	INTEGRANTE
VIRGINIA RIOS HERNANDEZ	INTEGRANTE
NORA ISABEL ANGUIANO GUERRERO	INTEGRANTE
ALEJANDRO MARCOS GONZÁLEZ VILLAREAL	INTEGRANTE
JOSÉ ALFREDO ABURTO GAYTÁN	INTEGRANTE
JOSE LUIS SÁNCHEZ GARCÍA	ASESOR
PABLO HIDALGO AGUILAR	ASESOR
OSCAR GUEVARA GARCIA	ASESOR
DIANA BERNAL LADRON DE GUEVARA	ASESOR

# La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU)

*C.P.C. y P.C.FI. Arturo Luna López  
Integrante de la CROSS Nacional*

## INTRODUCCIÓN

En el contexto de las relaciones laborales en México, uno de los derechos más significativos y, a menudo, menos comprendidos por los trabajadores, es el de participar en las utilidades de las empresas. Este derecho, conocido como Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU), busca reconocer la contribución directa del personal al éxito económico de las organizaciones. Más allá de ser una obligación legal para los empleadores, la PTU representa un mecanismo de justicia social, equidad y distribución del ingreso que tiene profundas raíces históricas y una estructura normativa compleja. Este artículo presenta de manera clara y sencilla la evolución, fundamento legal, mecanismos de cálculo y aplicación de este derecho, con el fin de facilitar su comprensión y fomentar una cultura de legalidad y equidad laboral.

## Antecedentes Históricos

La idea de compartir las ganancias de las empresas con los trabajadores surgió a partir de las condiciones precarias de la clase obrera durante el Porfiriato (1876-1911). Jornadas de 16 horas, pagos en vales canjeables en tiendas de raya, y la falta total de derechos laborales, motivaron huelgas como las de Cananea (1906) y Río Blanco (1907), las cuales fueron brutalmente reprimidas. Estas protestas, influenciadas por ideologías socialistas y ante la ausencia de estructuras sociales que regularan el comportamiento humano y la influencia proveniente de Europa, fueron el caldo de cultivo para que, tras la Revolución Mexicana (1910-1917), se plasmara en la Constitución de 1917 el derecho a la PTU en su Artículo 123. Este derecho fue concebido como un instrumento para combatir la desigualdad económica, promover una distribución más justa de la riqueza generada por las empresas fue parte esencial, así, el concepto de PTU se convirtió en un elemento emblemático del constitucionalismo social mexicano.

## DESARROLLO

### Fundamento Legal y Regulación Actual

El derecho a la PTU está sustentado en:

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, Artículo 123, fracción IX.
- **Ley Federal del Trabajo**, Título III, Capítulo VIII (artículos 117 al 131).
- **Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la LFT.**
- **Resolución de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas**, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de febrero de 2009, en la que se fijó el porcentaje por repartir del 10% de la renta gravable.

- **Resolución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**, por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1996, por el que se exceptúa de la obligación de repartir utilidades, a las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no superior a trescientos mil pesos.

Esta normativa establece con claridad las condiciones, plazos y procedimientos que las empresas deben seguir para cumplir con esta obligación.

La reforma laboral de 2021 reforzó este marco legal, cerrando puertas a prácticas evasivas como el outsourcing y estableciendo topes razonables para el reparto, con el fin de equilibrar los intereses tanto de trabajadores como de empleadores.

Otras Leyes aplicables:

- **Ley del Impuesto Sobre la Renta**
- **Ley del Seguro Social,**
- **Ley del Infonavit.**
- **Contribuciones locales.** (en algunas entidades no juegan para determinar la base del impuesto, en otras sí).

Gracias a estas reglas, hoy los trabajadores pueden contar con un marco más transparente y justo que protege su derecho a beneficiarse de los frutos económicos del trabajo colectivo.

### **Sujetos Obligados y Exentos**

#### Empresas obligadas:

Aquellas con utilidades netas mayores a \$300,000 pesos con al menos un año de operación. Este criterio busca asegurar que solo las empresas que realmente generan ganancias significativas estén sujetas a repartirlas. Así, se promueve un sistema justo y proporcional.

#### Exenciones:

Empresas de nueva creación en su primer año.

Empresas con productos o servicios nuevos (primeros dos años).

Instituciones de asistencia sin fines de lucro.

Empresas con pérdidas fiscales o ingresos menores a \$300,000 pesos.

Estas excepciones responden al interés de proteger la estabilidad de empresas en etapas iniciales o que atraviesan dificultades financieras, garantizando al mismo tiempo que no se abuse del sistema.

### **Determinación y Cálculo del Reparto**

La utilidad por repartir se determina con base en la utilidad fiscal que las empresas reportan en su declaración anual. Se aplica el 10% sobre este monto.

Este porcentaje se distribuye equitativamente entre los trabajadores conforme a dos criterios:

50% en función de los días trabajados en el año.

50% en función del salario base percibido.

Este sistema de reparto mixto busca premiar tanto la constancia laboral como la aportación económica de cada trabajador dentro de la organización. En términos prácticos, se reconoce la permanencia y el compromiso, así como la responsabilidad y nivel de especialización del puesto.

**Ejemplo:** Una empresa genera una utilidad fiscal de \$ 1,000,000.00, la PTU total es de \$100,000.00. Si un trabajador laboró todo el año y tiene un salario promedio, recibirá una proporción conforme a los factores anteriores. Si otro trabajó solo seis meses o tiene un salario distinto, su participación será diferente, lo cual hace justo y proporcional el reparto.

### **Plazos y Forma de Pago**

Personas Morales: Deben pagar a más tardar el 30 de mayo del ejercicio siguiente al que corresponde la PTU.

Personas Físicas con actividad empresarial: Tienen hasta el 29 de junio del ejercicio siguiente al que corresponde la PTU.

Formas de pago válidas: Efectivo, cheque nominativo o transferencia bancaria.

Estos plazos y medios buscan brindar seguridad jurídica y financiera a los trabajadores. Es importante que las empresas mantengan un registro claro de los pagos efectuados y que los trabajadores estén atentos a las fechas clave para verificar que se cumpla con este derecho.

El trabajador que no reciba su PTU dentro del plazo tiene un año para reclamarla legalmente. Por ello, es fundamental que tanto empleados como patrones conozcan sus obligaciones y derechos en este tema.

### **No participan (o participan de manera limitada) de la PTU**

- En las empresas solo una persona no participa, y es aquella que se ostente y haga las veces como de “dueño” de acuerdo con el Código Civil Federal, es decir, aquel que tenga los poderes más amplios y generales (actos de administración, pleitos y cobranzas y actos de dominio), generales de acuerdo con el artículo 2554, del Código Civil Federal.
- Los trabajadores eventuales que hayan laborado menos de 60 días.
- Los demás trabajadores de confianza (ya sean gerentes de finanzas, gerentes producción, de recursos humanos, etc.) sí tienen derecho al reparto de utilidades, pero con la siguiente limitación. El Salario base determinado de acuerdo con el Salario mayor del trabajador de planta, aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.
- Es importante aclarar que, los trabajadores del hogar no participan en el reparto.

#### El reparto se ajustará a las normas siguientes:

Las madres trabajadoras / Personal con Riesgos de trabajo, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

Los trabajadores del establecimiento forman parte de la empresa.

#### Reparto limitado (tienen derecho a un mes)

1 mes de salario, a las personas que trabajen donde se obtengan Ingresos que deriven exclusivamente de su trabajo.

Igualmente, aquellas entidades que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas.

#### Tope en el pago de la PTU

Los demás trabajadores, tendrá derecho hasta un límite de 3 meses de salario o el promedio de PTU de los últimos 3 años, lo que resulte más benéfico para el trabajador.

### **Avisos, comunicados**

- El patrón deberá entregar copia de la declaración anual del ejercicio en los 10 días siguientes a su presentación.

- Los anexos de la declaración quedarán para consulta del sindicato o de la mayoría de los trabajadores durante 30 días.
- El sindicato titular o la mayoría de los trabajadores podrán durante 30 días, realizar observaciones a la declaración.
- Deberá constituirse la Comisión mixta para el reparto de utilidades, con representación de trabajadores del patrón y sindicato. (los trabajadores de confianza, no pueden ser parte de la comisión, deben de ser solo empleados.)
- Constituida la Comisión Mixta para el Reparto podrá formular el proyecto que determine la PTU, el cual deberá fijarse en un lugar visible de la empresa.
- Los trabajadores cuentan con 15 días para formular observaciones, que deberá resolver la propia Comisión Mixta en un plazo de 15 días.

Es importante cumplir con lo anterior, para que los plazos que se señalan puedan iniciar su conteo y en caso de que transcurran los 30 días, los trabajadores no podrán hacer ninguna reclamación.

### **Renta gravable como base del reparto (Ley del Impuesto Sobre la Renta)**

Artículo 9. "... El resultado fiscal del ejercicio se determinará como sigue:

- I. Se obtendrá la utilidad fiscal disminuyendo de la totalidad de los ingresos acumulables obtenidos en el ejercicio, las deducciones autorizadas por este título y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, pagadas en el ejercicio.
- II. A la utilidad fiscal del ejercicio, se le disminuirán en su caso, las pérdidas fiscales pendientes de aplicar de ejercicios anteriores.

### **Sanciones por Incumplimiento**

- Multas: De 250 a 5000 UMAs, valor de la UMA en 2025, \$113.14 (hasta \$565,700 MXN aproximadamente, en 2025).
- Revisión por la STPS y PROFEDET.
- Reclamaciones laborales ante tribunales.
- Sanciones fiscales por el SAT, incluyendo recargos, actualizaciones y revisiones.

El incumplimiento del reparto de utilidades no solo tiene consecuencias económicas, sino que puede dañar gravemente la reputación de una empresa y generar conflictos laborales innecesarios. Además, el

SAT puede revisar si la utilidad fiscal fue correctamente determinada, lo cual puede derivar en auditorías más extensas y costosas.

Los trabajadores cuentan con herramientas como la Procuraduría de la Defensa del trabajo (PROFEDET), para recibir orientación gratuita y asesoría legal en caso de no haber recibido su PTU. De esta forma, el Estado garantiza que este derecho no quede en el papel, sino que sea ejercido y defendido.

### **Comparación con otros Países**

A continuación, se presentan solo, algunos países entre otros, que en sus legislaciones establecen reparto de PTU.

#### Latinoamérica:

Perú: 5% a 10% según el sector.

Venezuela: 15% de utilidades, hasta 4 meses de salario.

Ecuador: 15% (10% a trabajadores y 5% a cargas familiares).

Bolivia: 25% del Impuesto sobre Utilidades.

Panamá: 15% de utilidades netas.

Europa y América del Norte:

Francia: Obligación legal para empresas con más de 50 empleados.

EE.UU. y Reino Unido: No obligatorio, pero existen esquemas voluntarios.

Este panorama internacional permite observar que México no está solo en la implementación de este tipo de políticas. Sin embargo, cada país tiene mecanismos diferentes que reflejan su modelo económico y laboral. Algunos optan por topes, otros por incentivos, y otros lo abordan desde la negociación colectiva. Lo cierto es que el principio de compartir la riqueza empresarial con quienes la generan es una idea cada vez más aceptada globalmente.

### **CONCLUSIÓN.**

El derecho a la PTU es un logro histórico de las luchas obreras mexicanas y una herramienta vital para fomentar la equidad económica. Su cumplimiento no solo representa una obligación legal, sino un compromiso con la justicia laboral. Las empresas que cumplen fortalecen la confianza con sus trabajadores y contribuyen a una distribución más justa de la riqueza nacional. Para los trabajadores, es fundamental conocer y ejercer este derecho, y para los empleadores, cumplirlo es sinónimo de responsabilidad social y legalidad. Además, al incentivar el compromiso del personal y reconocer su aporte, la PTU puede mejorar el clima organizacional y elevar la productividad. En un entorno económico cada vez más competitivo, estas medidas generan empresas más sostenibles, con trabajadores motivados y conscientes de que su esfuerzo tiene una retribución tangible. Por ello, la participación en las utilidades debe entenderse no solo como una obligación jurídica, sino como una política estratégica de desarrollo laboral y empresarial.