

# PTU: Claves legales para una gestión empresarial sin contingencias



La Participación de las Personas Trabajadoras en las Utilidades (PTU) es un derecho constitucional previsto en la Ley Federal del Trabajo, que reconoce su derecho a recibir una parte proporcional de las utilidades netas generadas por la empresa.

Su cálculo y pago deben realizarse con precisión, ya que errores pueden derivar en multas, auditorías fiscales o conflictos laborales; por ello, es fundamental una gestión adecuada y oportuna.

**¿Cómo funciona el Reparto de Utilidades?**

El reparto de utilidades consiste en distribuir entre las personas trabajadoras el 10% de las utilidades netas declaradas por la empresa, conforme a lo determinado por la Comisión Nacional para la Participación de las Personas Trabajadoras en las Utilidades de las Empresas.

Este monto se divide en dos partes: una en función de los días laborados y otra con base en el salario percibido, en términos de la Ley Federal del Trabajo.

### **¿Quiénes tienen derecho a la PTU?**

Tienen derecho al reparto de utilidades las personas trabajadoras que:

- Hayan laborado al menos 60 días durante el ejercicio fiscal correspondiente.
- Presten servicios en empresas con utilidades netas iguales o superiores a \$300,000 pesos.
- Formen parte de empresas con más de un año de funcionamiento, aun cuando ya no laboren en ellas o hayan tenido contrato por obra o tiempo determinado.

### **Días que se consideran para el cálculo de la PTU**

Para efectos de la distribución de utilidades, no solo se toman en cuenta los días efectivamente trabajados, sino también aquellos que la Ley reconoce como computables, entre ellos:

- Incapacidades temporales por riesgo de trabajo.
- Periodos de lactancia.
- Vacaciones, descanso semanal y días festivos.
- Permisos y permisos con goce de sueldo.

La correcta identificación de estos días es fundamental para evitar errores en el cálculo y posibles reclamaciones laborales.

### **Personas que no participan en la PTU**

De conformidad con el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, no participan en el reparto de utilidades, entre otras:

- Directoras y directores generales, administradoras/es y gerentes generales.
- Socias, socios y accionistas.
- Personas trabajadoras del hogar.
- Profesionistas, personal técnico o prestadores/as de servicios por honorarios sin relación laboral subordinada.

## Entidades exentas del reparto

Asimismo, están exentas del reparto de utilidades:

- Empresas de nueva creación durante su primer año de funcionamiento.
- El IMSS y organismos públicos descentralizados con fines asistenciales, culturales o de beneficencia.
- Empresas cuyo capital sea inferior al fijado por la STPS.
- Instituciones de asistencia privada sin fines de lucro.

Una clasificación incorrecta del personal o de la naturaleza de la entidad puede generar pagos indebidos y contingencias legales relevantes.

### ¿Cómo se calcula la PTU?

La utilidad repartible se divide en dos partes iguales:

- **Primera mitad:** se distribuye por igual entre todas las personas trabajadoras, considerando el número de días laborados durante el año.
- **Segunda mitad:** se reparte en proporción al salario devengado por cada persona trabajadora.

Para el cálculo se considera exclusivamente el salario por cuota diaria, sin incluir horas extras, primas,

gratificaciones ni prestaciones adicionales. Cuando el salario es variable, debe tomarse el promedio anual.

En el caso del personal de confianza, el salario base tiene como tope el salario de la persona trabajadora sindicalizada de mayor salario, incrementado en un 20%, elevado al año.

Errores como utilizar ingresos brutos o no considerar correctamente los días computables pueden generar sanciones y contingencias laborales.

### **Plazos legales para el pago**

El pago del PTU debe realizarse:

- Del 1 de abril al 30 de mayo, si la persona empleadora es persona moral.
- Del 1 de mayo al 29 de junio, si la persona empleadora es persona física.

El incumplimiento en tiempo o forma puede generar multas, recargos e inspecciones laborales. Las sanciones pueden ir de 50 a 5,000 UMA, conforme a la Ley Federal del Trabajo.

Si la persona trabajadora no recibe la PTU o esta se paga de forma incorrecta, cuenta con un plazo de un año para reclamar, contado a partir del día siguiente a la fecha límite de pago.

### **Importancia de una gestión estratégica**

Cada empresa tiene particularidades que impactan directamente en la determinación de la PTU, por lo que es recomendable contar con una estrategia fiscal y asesoría jurídica especializada para prevenir errores, multas y riesgos legales.

Una gestión adecuada de la PTU es clave para la estabilidad legal, financiera y laboral de la empresa. En **Stratego Firma**, brindamos acompañamiento integral para asegurar el cumplimiento normativo, prevenir contingencias y fortalecer la seguridad jurídica empresarial. Contáctanos, tenemos una

solución para ti.