

GUÍA PARA CUMPLIR CON LA PTU

Consejos prácticos para el reparto de utilidades

La Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) es un derecho constitucional, irrenunciable y adquirido. Su cálculo y pago incorrecto genera reclamaciones individuales, inspecciones y cargas económicas significativas.

1. ¿Quiénes están obligados?

Todas las empresas con trabajadores a su servicio, con las excepciones previstas en la Ley Federal del Trabajo (empresas de nueva creación durante el primer año, el IMSS, instituciones públicas con fines culturales o asistenciales, entre otras).

2. Base de cálculo y porcentaje

La PTU se calcula sobre la renta gravable conforme a la Ley del ISR (con las particularidades que establece la LFT). El porcentaje aplicable es del 10%, conforme a la Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

La utilidad repartible se divide en dos partes iguales:

- La primera se reparte por igual entre todos los trabajadores, considerando el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.
- La segunda se reparte en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

3. Tope individual (fracción VIII del artículo 127 LFT)

A partir de la reforma de 2021, se debe aplicar el monto que resulte más favorable al trabajador:

- Se calcula el 10% de las utilidades conforme al marco legal vigente.
- Únicamente cuando ese monto sea superior a 90 días (tres meses) del salario del trabajador, se aplica como límite máximo 90 días de salario.
- Excepción: si el promedio del PTU pagado por la empresa a los trabajadores de la misma categoría en los últimos tres años es superior a 90 días, entonces se debe pagar ese promedio (por ser más benéfico para el trabajador).

Para trabajadores con antigüedad menor a tres años, se utiliza el promedio de los últimos tres años correspondiente a la categoría, plaza, cargo, nivel o puesto que ocupan en ese momento. La antigüedad personal no es factor.

Estos parámetros son mínimos. La negociación colectiva puede establecer condiciones más favorables.

4. Trabajadores con derecho

- Tienen derecho quienes hayan laborado al menos 60 días en el ejercicio.
- Se incluye a trabajadores eventuales proporcionalmente a los días trabajados.
- No participan directores generales, administradores generales y gerentes generales.
- Los trabajadores de confianza sí participan, salvo los de la excepción anterior.

5. Plazos clave

- Las empresas deben pagar la PTU a más tardar el 30 de mayo del año siguiente al ejercicio.
- Los trabajadores tienen un año a partir de la fecha en que debió pagarse para reclamarla.

6. Recomendaciones de cumplimiento

- Determine correctamente la renta gravable (coordinación estrecha entre el área fiscal y el área laboral).
- Elabore el proyecto de reparto y póngalo a disposición de los trabajadores.
- Conserve la documentación de cálculo, listados, comprobantes de pago y, en su caso, actas de la Comisión Mixta.

- Verifique el tope individual (90 días o promedio de tres años) antes de realizar el pago.
- Documente las exclusiones (directores generales, etc.) con evidencia del puesto y funciones.
- En caso de duda sobre el alcance de la norma, aplique la interpretación más favorable al trabajador.

7. Errores frecuentes

- Calcular sobre una base distinta a la renta gravable del ISR.
- Omitir el tope de tres meses o del promedio de los tres años (fracción VIII).
- No incluir a trabajadores eventuales que sí tienen derecho.
- Pagar fuera de plazo o sin conservar comprobantes.
- Aplicar el promedio de tres años solo a trabajadores con antigüedad completa, en lugar de por categoría/puesto.

Un cálculo documentado y oportuno de la PTU, aplicando el monto más favorable al trabajador, evita la mayoría de los conflictos individuales y colectivos relacionados con este concepto.

Documento orientativo. El cálculo definitivo requiere revisión fiscal y laboral conjunta. Basado en la LFT y la Guía de la STPS (2022).