

---

**PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS  
UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, UN DERECHO LABORAL  
EN MÉXICO**

**PARTICIPATION OF WORKERS IN THE PROFITS OF  
COMPANIES, A LABOR RIGHT IN MEXICO**

Flor TAVERA

*Investigadora, Universidad Virtual del Estado de Guanajuato por Estancia Posdoctoral Académica a través de CONAHCYT, Guanajuato (México). Doctora en Administración.*

[fltavera@uveg.edu.mx](mailto:fltavera@uveg.edu.mx)

Nancy ORTIZ

*Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, estudiante de la Maestría en Fiscal, Morelia (México). Contador público independiente.*

[2220247d@umich.mx](mailto:2220247d@umich.mx)

Fecha de envío: 10/07/2023

Fecha de aceptación: 07/08/2023

---

## PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, UN DERECHO LABORAL EN MÉXICO

Flor TAVERA

*Universidad Virtual del Estado de Guanajuato (México)*

Nancy ORTIZ

*Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (México)*

---

**Resumen:** La Constitución mexicana contempla la obligación de que las empresas compartan con sus trabajadores las utilidades generadas: el constituyente consideró que de esa manera el trabajador desempeñaría sus labores con más eficiencia y desaparecerían los conflictos entre trabajador y patrón con motivo de la cuantía del salario. Sin embargo, México es uno de los pocos países a nivel mundial que impone esta obligación a los patrones, se encuentra que entre los países miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) únicamente Chile, Francia y México tienen en su legislación la obligación de compartir las utilidades con los trabajadores. Se presenta un análisis de las reformas a la legislación laboral mexicana más recientes en cuanto a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU), derivadas de la prohibición de la subcontratación laboral, que establecen un límite en el monto que recibirán los trabajadores por este concepto; se concluye con un caso práctico de naturaleza profesional para explicar el efecto que la reforma comentada puede tener sobre el monto de PTU que recibiría un trabajador.

**Palabras clave:** Participación a los trabajadores en las utilidades de la empresa - Subcontratación laboral - Prestaciones laborales - Derecho del Trabajo

**Sumario:** 1. Introducción 2. Método 3. Reparto de Utilidades a los trabajadores en las empresas 3.1 La obligatoriedad legal de la participación a los trabajadores en las utilidades en las empresas en países miembros de la OCDE 3.2 Generalidades sobre el reparto de PTU en México 3.3 Limitación al monto de PTU que perciben los trabajadores, derivado de la reforma de la Ley Federal del Trabajo 3.4 Efectos de la limitación de la PTU a repartir, caso práctico 4. Conclusiones.

**Abstract:** The Mexican Constitution contemplates the obligation for companies to share the profits with their workers: the constituent considers that in this way the worker would carry out his work more efficiently and conflicts between worker and employer due to the amount of salary would disappear. However, Mexico is one of the few countries in the world that imposes this obligation on employers, we found that among the member countries of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) only Chile, France and Mexico have in their legislation. the obligation to share profits with workers. We also present an analysis of the most recent reforms to the Mexican labor legislation about the participation of workers in company profits (PTU), derived from the prohibition of outsourcing, which established a limit on the amount the workers would receive. We conclude with a practical case of a professional nature to explain the effect that the commented reform may have on the amount of PTU that a worker would receive.

**Keywords:** Participation of workers in the company's profits - Labor subcontracting - Labor benefits - Labor Law

**Summary:** 1. Introduction 2. Method 3. Profit Sharing to workers in companies 3.1 The legal obligation of worker participation in profits in companies in OECD member countries 3.2 General information on the distribution of PTU in Mexico 3.3 Limitation to the amount of PTU that workers receive, derived from the reform of the Federal Labor Law 3.4 Effects of the limitation of the PTU to be distributed, practical case 4. Conclusions.

## 1. Introducción

En México uno de los derechos constitucionales en materia laboral es que los trabajadores reciban parte de las utilidades generadas en las empresas donde laboran, lo que se conoce como: Participación a los Trabajadores en las Utilidades (PTU), es una obligación contemplada desde el origen de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el año de 1917, plasmada en el artículo 123 relativo al trabajo y especificada en la Ley Federal del Trabajo.

Mientras que en México esta obligación existe desde 1917, en el resto del mundo el reparto de utilidades entre los trabajadores no es una disposición legal común. En este trabajo se presenta una revisión del derecho laboral de los países miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para ubicar en cuáles de ellos existe la obligación de reparto de utilidades entre los trabajadores.

Se elige realizar la revisión del derecho del trabajo únicamente en países pertenecientes a la OCDE por la colaboración que existe a través de este organismo para fortalecer el marco legal en el que se desarrolla la actividad empresarial.

Posteriormente, se hace un análisis de las disposiciones legales mexicanas que dan origen a la Participación a los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU), con especial atención en las reformas más recientes a la Ley Federal del Trabajo, específicamente en cuanto a la prohibición de la subcontratación laboral y el efecto que ésta tiene en la determinación de la PTU en favor de los trabajadores.

## 2. Método

A través de una investigación descriptiva documental con el método de derecho comparado, se ubica cuáles países miembros de la OCDE contienen obligatoriamente en su legislación el reparto a los trabajadores de utilidades generadas en las empresas, posteriormente se analiza la legislación mexicana

aplicable al reparto de la PTU considerando las disposiciones reformadas en abril de 2021, por último, se presenta un caso práctico de naturaleza profesional que muestra el efecto que las reformas que prohíben la subcontratación laboral tienen en la determinación de la PTU a repartir entre los trabajadores.

### 3. Reparto de utilidades a los trabajadores en las empresas

“La mayoría de los doctrinarios coincide en que la autoría del concepto de la participación de utilidades se originó en el pensamiento del economista alemán Johann Heinrich Von Thünen en el año 1848, y tras la revolución industrial, el socialismo europeo lo estableció como una forma justa de distribuir las ganancias de las empresas”<sup>1</sup>.

En México la PTU es un derecho establecido en la CPEUM –artículo 123, Apartado A, fracción IX, inciso e)– en favor de los trabajadores; por consiguiente, es una obligación para las empresas<sup>2</sup>.

La exposición de motivos para incorporar la PTU como obligación constitucional, presentada el 23 de enero de 1917 señaló textualmente:

“Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en la que presten sus servicios. A primera vista parecerá ésta una concesión exagerada y ruinosa para los empresarios; pero estudiándola con detenimiento se tendrá que convenir que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñará sus labores con más eficacia teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa y el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario”<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Erreguera Albaritero, J., & Alcayde Escalante, M. (2021). Limitante a la PTU, ¿cómo lograr una aplicación constitucionalmente válida? *Práctica Fiscal*, 17-28.

<sup>2</sup> Pérez Chávez, J., & Fol Olgún, R. (2022). *Capacitación Fiscal pra Ejecutivos no Fiscalistas*. Ciudad de México: Tax Editores.

<sup>3</sup> Múgica, Recio, Colunga, Román, & Monzón. (1 de 12 de 2022). Cámara de diputados. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/comisiones/traypres/iniclvii/inic32.htm#:~:text=%22Creemos%20equitativo%20que%20los%20trabajadores.es%20provechosa%20para%20ambas%20partes.>

El porcentaje de reparto de PTU en México es determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y actualmente del 10%.

Ante esta obligación por la cual el patrón debe compartir el 10% de la utilidad generada en la empresa, encontramos opiniones antagónicas, mientras que para Pérez<sup>4</sup> la PTU “es un beneficio con el que los patrones reconocen a los empleados la participación en el logro de los objetivos de la empresa y en la obtención de las utilidades”; para Pérez y Herrera<sup>5</sup> “es un beneficio para los trabajadores que proviene de un idealismo socialista que busca repartir la riqueza de las empresas y equilibrar la relación obrero patronal” y otras opiniones como la de Montalvo Romero<sup>6</sup> quien considera que “la participación de los trabajadores en las utilidades es un instrumento fundamental para contribuir a la redistribución de la riqueza, y no solo se quede en los accionistas de las empresas, así mismo busca estimular la productividad mediante una retribución al esfuerzo de los trabajadores”.

En todo caso, ha sido una realidad que a través de la subcontratación laboral (outsourcing) varios patrones evitaron entregar la participación de los trabajadores en las utilidades. En 2015 tan solo el 8% de personas morales registraron pago de PTU, si bien ello se puede deber a que no todas las personas morales tuvieron utilidad, Ríos Hernández<sup>7</sup> explica que algunas empresas han optado por cambiar el manejo de su planta laboral con el fin de eludir la obligación del pago de utilidades a sus empleados a través de pasarlos a otras empresas donde no hay utilidades esto es a través de la subcontratación laboral.

La subcontratación laboral ha violentado los derechos de los trabajadores, no solo en al no recibir PTU, sino también al resto de las prestaciones mínimas del derecho del trabajo en México, así como en cuanto a las cotizaciones a la Seguridad Social.

---

<sup>4</sup> Pérez. (2007). Procedimiento para el cálculo y pago de la participación de los trabajadores en las Utilidades, Marco Teórico. Taller de prácticas fiscales, C1-11.

<sup>5</sup> Pérez Montalvo, J., & Herrera García, D. (2021). La PTU en el costo de Producción.

<sup>6</sup> Montalvo Romero, J. (2008). "El Reparto de Utilidades: Futuro Incierto". Anuario Jurídico y Económico Escurialense XLI.

<sup>7</sup> Rodríguez, B. (2018). Dan PTU 8% de empresas. Vlex, 2.

Para evitar el mal uso de la subcontratación laboral en perjuicio de los trabajadores, en la reforma laboral de 2012 se modificó la Ley Federal del Trabajo incorporando reglamentación de subcontratación permitida y sus requisitos, aunque previo a esta reforma se reconocían dos figuras y una sanción a la intermediación.

Meza Mora<sup>8</sup> presenta una revisión de los artículos 15-A a 15-D incorporados en la LFT en 2012, que de manera muy puntual indicaban los supuestos en que aplica la subcontratación o terciarización en la contratación de los trabajadores, así como las sanciones aplicables a quienes utilizaran esa figura en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

El 25 de junio de 2014 los diputados del grupo parlamentario de Movimiento Ciudadano Ricardo Monreal, Alfonso Durazo y Ricardo Mejía señalaron que, “a pesar de la reforma en materia laboral de 2012, no ha beneficiado a los trabajadores subcontratados en el país”<sup>9</sup>.

En el primer operativo que realizó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social luego de la reforma de 2012, encontró del total de empresas inspeccionadas que subcontrataban trabajadores el 83% tenían contratada mediante outsourcing al 100% de todo su personal, mientras que el 17% restante, tenían subcontratado el 95.5% de sus trabajadores<sup>10</sup>. Cabe señalar que las disposiciones de la LFT en 2012 contemplaban, precisamente, que la subcontratación no debería ser por la totalidad de los trabajadores.

Por lo anterior, y considerando estudios como el de Millán & Cota<sup>11</sup>, que señalan que la prohibición de la subcontratación laboral no tiene efecto negativo en la cantidad de los empleos, el 12 de noviembre de 2020 el Ejecutivo Federal presentó iniciativa para reformar tanto la Ley Federal del Trabajo, como diversas

---

<sup>8</sup> Meza Mora, L. R. (2019). Tercerización laboral en México. Subcontratación Laboral. Limites da terceirizacao no Direito Comparado, 66-79. Obtenido de [https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/fields/colecoesdotribunal\\_v/estudos-juridicos-e-livros/2019/limites-da-terceirizacao-no-direito-comparado.pdf#page=67](https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/fields/colecoesdotribunal_v/estudos-juridicos-e-livros/2019/limites-da-terceirizacao-no-direito-comparado.pdf#page=67).

<sup>9</sup> Grupo parlamentario de Movimiento Ciudadano. (2014). Iniciativas de Ciudadanos Legisladores. Gaceta Parlamentaria: LXII/2SPR-11/418665, 1. Obtenido de [https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_comision\\_permanente/documento/48665](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_comision_permanente/documento/48665).

<sup>10</sup> Ramírez, J., Mares, J., Cuarenta, S., Mendoza, L., & Santos, O. (2021). El Outsourcing en México, sus nuevos cambios legales y laborales a partir de 2021. Revista Iberoamericana de Ciencias.

<sup>11</sup> Millan Valenzuela, H., & Cota Díaz, E. (2021). México: el efecto de la eliminación de la subcontratación de personal sobre el empleo. Cofactor.

leyes fiscales con el fin de suprimir la subcontratación, y en abril de 2021 se aprobó la reforma a la Ley Federal del Trabajo que impone fuertes restricciones a la práctica de la subcontratación laboral, ya que se limita a la contratación de servicios y obras especializadas siempre y cuando éstos no formen parte del objeto principal de la empresa contratante y que la empresa que preste el servicio u obra especializada, se encuentren registradas en un padrón organizado y avalado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, estableciendo además severas sanciones para las empresas que incurran en violaciones a las nuevas regulaciones<sup>12</sup>.

Cabe mencionar que la obligatoriedad legal de participar a los trabajadores de las utilidades de las empresas existe en muy pocos países, entre ellos México. Por ello muchas empresas extranjeras están en contra de dicho pago, ya que dicen que, basándose en el principio de reciprocidad, si se reparten las utilidades, también se deberían repartir las pérdidas<sup>13</sup>, lo cual no está permitido en la legislación laboral.

Por lo anterior, en este documento se realiza en primer lugar un análisis de derecho comparado para ubicar cuáles países miembros de la OCDE contienen en su legislación la obligación de que el patrón comparta a los trabajadores las utilidades generadas en la empresa, posteriormente, se revisa el efecto de la reforma de subcontratación en un caso práctico de naturaleza profesional.

### **3.1. La obligatoriedad legal de la participación a los trabajadores en las utilidades en las empresas en países miembros de la OCDE**

Se elige analizar la obligatoriedad legal del reparto de utilidades de las empresas en favor de los trabajadores en los países miembros de la OCDE, por

---

<sup>12</sup> Brito Laredo, J., Carrillo Viveros, J., Gomis Hernández, R., & Hualde Alfaro, A. (2022). ¿El fin del outsourcing en México? Características de la nueva legislación y perspectivas de futuro. *región Y Sociedad*, 34. doi: <https://doi.org/10.22198/rys2022/34/1558>.

<sup>13</sup> Pérez Montalvo, J., & Herrera García, D. (2021). La PTU en el costo de Producción.

ser “una organización internacional cuya misión es diseñar mejores políticas para una vida mejor”<sup>14</sup>.

El artículo 1 de la Convención que constituye la OCDE define los objetivos de la Organización, el primero de ellos es: “Alcanzar el **mayor crecimiento económico y de empleo posibles, así como mejorar los niveles de vida** en los países miembros en condiciones de estabilidad financiera que permitan contribuir al desarrollo de la economía mundial”<sup>15</sup> (énfasis añadido)

La OCDE actualmente incorpora a 38 países (ver figura 1), entre ellos, México desde el 18 de mayo de 1994<sup>16</sup> a través del “Decreto de promulgación de la Declaración del Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos sobre la aceptación de sus obligaciones como miembro de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos” publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de julio de 1994.

**Figura 1**

*Países miembros de la OCDE*



<sup>14</sup> OCDE. (29 de 11 de 2022). OECD. Obtenido de <https://www.oecd.org/acerca/>.

<sup>15</sup> Arellano, L. (2000) El ingreso a la OCDE Revista Mexicana de Política Exterior <https://revistadigital.sre.gob.mx/index.php/rmpe/article/download/1375/1285>.

<sup>16</sup> OCDE (2009) 15 años de México en la OCDE <https://www.oecd.org/espanol/15aosdemexicoenlaocde.htm#:~:text=El%2018%20de%20mayo%20de,en%20el%20Diario%20Oficial%20de>.

*Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos*

<https://www.oecd.org/acerca/>.

México fue la nación número 25 en unirse a la OCDE, y el primer país de latinoamérica, actualmente también se han integrado Chile, Colombia y Costa Rica. La organización realiza análisis comparativos en temas como rigidez del mercado laboral<sup>17</sup> entre otros.

Si bien posterior a la conclusión del estudio realizado por la OCDE en 1996 “existe actualmente un sólido consenso político internacional en cuanto al contenido de un conjunto de estándares laborales básicos”<sup>18</sup>, la PTU no es uno de ellos.

En la tabla 1 se presenta una lista de los países miembros de la OCDE señalando cuáles de ellos contemplan en su legislación laboral la obligación de repartir utilidades de las empresas entre los trabajadores.

Bajo la premisa que dio origen a la disposición constitucional de reparto de utilidades en México que señala: “el trabajador desempeñará sus labores con más eficacia teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa”<sup>19</sup> nos queda pendiente una futura investigación de tipo cuantitativo para verificar si la obligatoriedad del reparto de utilidades a los trabajadores de las empresas de los países miembros de la OCDE tiene alguna correlación con la productividad laboral.

Por lo pronto se muestran los datos estadísticos abiertos de la OCDE del Producto Interno Bruto (PIB) por hora trabajada<sup>20</sup> de cada uno de los países miembros y si en dicho país existe o no la obligatoriedad de reparto de PTU (Tabla 1).

<sup>17</sup> Salazar López, (2022) [https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2022\\_403.html#:~:text=M%C3%A9xico%20fue%20invitado%20a%20integrarse,mayor%20bienestar%20de%20su%20poblaci%C3%B3n](https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2022_403.html#:~:text=M%C3%A9xico%20fue%20invitado%20a%20integrarse,mayor%20bienestar%20de%20su%20poblaci%C3%B3n).

<sup>18</sup> OCDE (2000) Comercio internacional y estándares laborales básicos, <https://www.oecd.org/employment/emp/1888610.pdf>.

<sup>19</sup> Múgica, Recio, Colunga, Román, & Monzón. (1 de 12 de 2022). Cámara de diputados. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/comisiones/traypres/iniclvii/inic32.htm#:~:text=%22Creemos%20equitativo%20que%20los%20trabajadores,es%20provechosa%20para%20ambas%20partes>.

<sup>20</sup> EL PIB por hora trabajada es una medida de la productividad laboral. OCDE. (29 de 11 de 2022). OECD. Obtenido de <https://www.oecd.org/acerca/>.

**Tabla 1**

*Países miembros de la OCDE PTU obligatoria y PIB por hora trabajada*

País	PTU obligatorio	PIB por hora trabajada	País	PTU obligatorio	PIB por hora trabajada
Irlanda	No	136.36	Suecia	No	106.66
Turquía	No	126.22	Alemania	No	106.1
Letonia	No	124.06	Australia	No	105.1
Lituania	No	123.48	Portugal	No	104.48
Estonia	No	122.79	Canadá	No	104.47
Costa Rica	No	122.16	Finlandia	No	104.3
Corea	No	120.51	Noruega	No	104.14
Polonia	No	120.29	Nueva Zelanda	No	104.14
<b>Chile</b>	<b>Si</b>	<b>118.19</b>	Austria	No	103.52
Israel	No	117.47	Bélgica	No	102.8
República Eslovaca	No	117.32	Italia	No	102.57
Eslovenia	No	114.87	Japón	No	102.43
Colombia	No	114.79	<b>Francia</b>	<b>Si</b>	<b>102.19</b>
Hungría	No	113.99	Reino Unido	No	101.73
Islandia	No	111.9	España	No	100.12
República Checa	No	110.4	Países Bajos	No	99.81
Estados Unidos	No	108.39	Luxemburgo	No	99.25
Dinamarca	No	108.3	Grecia	No	95.83
Suiza	No	108.24	<b>México</b>	<b>Si</b>	<b>95.02</b>

*Fuente: Elaboración propia con base en datos de la OCDE*

Como se puede observar en la Tabla 1, únicamente 3 de los 38 países miembros de la OCDE contemplan la disposición legal obligatoria de la participación a los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Llama la atención que México se encuentra en el último lugar en cuanto a PIB por hora trabajada, con un valor de 95.02 que es el valor mínimo, mientras que el máximo es 136.36 alcanzado por Irlanda, que no tiene PTU obligatoria, la media está en 110.1155 (Tabla 2), observamos entonces que Chile -que tiene PTU obligatoria- está por arriba de la media con un valor de 122.16 mientras que

Francia y México, los otros dos países de la OCDE con PTU obligatoria, están por debajo de la media. De ninguna manera este análisis descriptivo afirma que haya una correlación entre la PTU y el PIB, se trata de un señalamiento preliminar para abrir una futura investigación que correlacione ambas variables.

**Tabla 2**

*Estadísticos descriptivos PIB por hora trabajada*

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
PIB por hora trabajada	38	41.34	95.02	136.36	110.1155	9.59524	92.069
N válido (por lista)	38						

*Fuente: Elaboración propia*

También encontramos que el 92.1 % de los países miembros de la OCDE no contemplan la PTU obligatoria en su legislación. (Tabla 3)

**Tabla 3**

Tabla de clasificación

	Observado	Pronosticado		
		Reparto utilidades		Porcentaje correcto
		Sin reparto de utilidades	Con reparto de utilidades	
Paso 1	Reparto utilidades	35	0	100.0
	Sin reparto de utilidades			
	Con reparto de utilidades	3	0	.0
	Porcentaje global			92.1

a. El valor de corte es .500

*Fuente: Elaboración propia*

### **3.2. Generalidades sobre el reparto de PTU en México**

Si bien el reparto de PTU es una obligación constitucional fundamentada en el artículo 123 fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) que señala: “los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas”, no todas las empresas están obligados a dicho reparto, conforme al artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo:

- Empresas de nueva creación durante su primer año.
- Empresas nuevas que elaboran un producto nuevo, durante dos años.
- Empresas de extracción, nuevas, durante el periodo de exploración.
- Instituciones de asistencia privada sin fines de lucro para asistencia humanitaria y que no tengan beneficiarios asignados.
- Instituciones públicas descentralizadas que se dediquen a la cultura, de asistencia y de beneficencia.
- Empresas con capital mínimo fijado por la Secretaría de Trabajo y Previsión social.

En la misma Ley Federal del Trabajo, artículos 118 a 121, se señala la cronología a seguir para dar cumplimiento al reparto de la PTU: entregar copia de la declaración anual a los trabajadores dentro de los 10 días siguientes a que se presentó la declaración anual de impuesto, posterior a los cuales los trabajadores tienen 30 días para revisar y en su caso inconformarse contra la información presentada, así mismo se debe formar una comisión mixta que será encargada de determinar el monto que le corresponde a cada trabajador, dicha comisión debe integrarse con igual número de representantes de los trabajadores como representantes del patrón.

Toda empresa mexicana debe constituir una comisión mixta de reparto de PTU que es la encargada de verificar la existencia de PTU a través de recibir la declaración anual del patrón, así como de calcular la PTU a que tiene derecho cada trabajador, partiendo de la PTU total a repartirse determinada por la empresa, cuya fórmula está contenida en el artículo 9 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, y se muestra en la Tabla 4.

**Tabla 4**

*Cálculo de la base para determinar la PTU*

	Ingresos acumulables para ISR
<i>Menos:</i>	Deducciones autorizadas para ISR
	Percepciones exentas pagadas a los trabajadores, no deducibles para el patrón (artículo 28 fracción XXX LISR)
<i>Menos:</i>	
<i>Igual:</i>	Base gravable para ISR
<i>Por:</i>	Porcentaje de reparto de PTU vigente
<i>Igual</i>	Participación a los trabajadores en las utilidades de las empresas

*Fuente: Elaboración propia con base en el artículo 9 de la LISR*

Una vez que se obtuvo el monto total de PTU a distribuir, éste se dividirá en dos partes iguales: la primera parte se distribuirá en base a los días laborados por cada trabajador, -considerando como laborables los días de incapacidad por riesgo de trabajo y por maternidad- y la segunda parte se distribuirá en proporción al monto de los salarios devengados por cada trabajador durante el ejercicio; ello en base al artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, la PTU debe ser entregada al trabajador dentro de los 60 días siguientes a aquél en que deba pagarse el impuesto anual (30 de mayo, para personas morales y 29 de junio para personas físicas).

No todos los trabajadores tienen el derecho a recibir PTU, según el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, los directivos de las empresas, llámese directores, administradores y gerentes generales, quedan excluidos, así como las personas que trabajen en el hogar y los trabajadores con contrato eventual que hayan laborado menos de 60 días en el año.

Con un sentido de protección al trabajador con menor ingreso, en la determinación de la PTU con base a ingresos, los salarios de los trabajadores de confianza estarán topados a un 20% adicional del salario del trabajador sindicalizado que mayor ingreso tenga.

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 (art. 127 fracción III LFT). Si bien la limitante anterior ha existido desde hace varios años, en la reforma de la Ley Federal de Trabajo en 2021 se incorpora una nueva limitación derivada de la prohibición de la subcontratación laboral, añadiendo la fracción VIII al artículo 127 de la LFT que se analizará a continuación.

### **3.3. Limitación al monto de PTU que perciben los trabajadores, derivado de la reforma de la Ley Federal del Trabajo**

Como se ha comentado anteriormente, en abril de 2021 se reformó la Ley Federal del Trabajo con el fin de prohibir la subcontratación laboral y terminar así con la violación de los derechos de los trabajadores a través del uso ilegal de esta figura.

Dentro de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, se adicionó la fracción VIII del artículo 127 de la Ley Federal del trabajo que establece: “VII.- 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”.

Esta disposición ha causado controversia, ya que lejos de ser protectora para el trabajador, el límite establecido genera un beneficio para la empresa, ya que no se trata un mínimo garantizado de reparto de PTU, sino un límite máximo de reparto, aun cuando el monto calculado para el trabajador conforme a tiempo e ingreso genere un monto superior.

Erreguera y Alcayde<sup>21</sup> señalan que para que el proyecto de ley que prohíbe la subcontratación laboral pudiera llegar a su cauce, se acordó limitar la PTU para evitar una distorsión financiera y fiscal importante en las empresas que contaban con los servicios de subcontratación.

Así pues, en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 2021 se publicó el

DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral<sup>22</sup>.

La modificación que nos ocupa en este punto es la relativa a la limitante en el monto de la PTU que recibirán los trabajadores, ya que se adicionó la fracción VIII al artículo 127 de la LFT sobre las normas sobre el derecho de los trabajadores a la PTU, que a la letra señala:

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. a VII. ...

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<sup>23</sup>.

Sirva mencionar que limitar el monto de PTU que recibirá un trabajador no aparece por primera vez derivado de la reforma que prohíbe la subcontratación laboral; en el mismo artículo 127 de la LFT fracción III, existía previamente una limitación en el monto de la PTU a recibir de trabajadores al servicio cuyos

<sup>21</sup> Erreguera Albaritero, J., & Alcayde Escalante, M. (2021). Limitante a la PTU, ¿cómo lograr una aplicación constitucionalmente válida? *Práctica Fiscal*, 17-28.

<sup>22</sup> Diario oficial de la Federación (2021) [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021#gsc.tab=0).

<sup>23</sup> Ley Federal del Trabajo (2021) <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>.

ingresos deriven exclusivamente de su trabajo y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o a l cobro de créditos y sus interese, el cual no podrá exceder de un mes de salario.

La limitante anterior es aún más restrictiva que la limitante recién incorporada, y aunque aplica a diferentes casos, sienta un precedente de limitación de PTU a recibir por el trabajador.

Se observa que la limitante de monto de PTU a recibir por el trabajador es una disposición que beneficia a la empresa, no así al trabajador, “un derecho que protegiera la actividad laboral sin privilegiar la protección del trabajador sería un ‘derecho de la empresa’ una<sup>24</sup> ‘derecho de la producción’, pero nunca un ‘Derecho del trabajo’”<sup>25</sup>.

Al margen del análisis de la constitucionalidad de esta limitante, nuestro objetivo es analizar su aplicación práctica, por lo que se presenta el siguiente caso de naturaleza profesional:

### **3.4. Efectos de la limitación de la PTU a repartir, caso práctico**

Con el fin de observar de manera directa la afectación que tiene la incorporación de la fracción VIII al artículo 127 de la LFT en cuanto a la limitante del monto a percibir de PTU derivado de la reforma que prohíbe la subcontratación laboral, se presenta un caso práctico de naturaleza profesional.

Cabe señalar que si bien la limitante comentada es derivada de la reforma que prohíbe la subcontratación laboral, dicha limitante no hace distinción en su aplicación, por lo que corresponde calcularla en todos los casos y una vez determinado el monto que correspondería a cada trabajador, se aplicará la limitante.

En primer lugar, conforme a lo señalado en el artículo 9 de la LISR, se determina el monto total de PTU a repartir (Tabla 5).

---

<sup>24</sup> Sic.

<sup>25</sup> Rosenbaum Carli, Federico. 2023. «Debate: Actualidad Y Vigencia De Los Principios Del Derecho Del Trabajo». Revista Jurídica Del Trabajo 4 (10):130-35. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/160>.

**Tabla 5**

*Cálculo de la base para determinar la PTU*

	Ingresos acumulables para ISR	11,800,000
<i>Menos:</i>	Deducciones autorizadas para ISR	6,000,000
	Percepciones exentas pagadas a los trabajadores, no deducibles para el patrón (artículo 28 fracción XXX LISR)	300,000
<i>Igual:</i>	Base gravable para ISR	5,500,000
<i>Por:</i>	Porcentaje de reparto de PTU vigente	10%
<i>Igua:</i>	Participación a los trabajadores en las utilidades de las empresas	550,000

*Fuente: Elaboración propia con base en el artículo 9 de la LISR*

Una vez que se tiene el monto total de PTU a repartir, se debe determinar cuánto le corresponde a cada trabajador conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, el 50% de la PTU se distribuirá entre los trabajadores con base en los días laborados (tabla 6) y el otro 50% con base en los ingresos (Tabla 7)

**Tabla 6**

*Distribución de la PTU con base en los días laborados por cada trabajador*

<i>Trabajador</i>	<i>Días Laborados</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>PTU por días laborados</i>
Trabajador A	365	21%	56,549.30
Trabajador B	360	20%	55,774.65
Trabajador C	320	18%	49,577.46
Trabajador D	365	21%	56,549.30
Trabajador E	365	21%	56,549.30
Total	1775	100%	275,000.00

*Fuente: Elaboración propia con base en caso práctico y la Ley Federal del trabajo*

**Tabla 7**

*Distribución de la PTU con base en ingreso de cada trabajador*

<i>Trabajador</i>	<i>Ingreso</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>PTU por ingreso</i>
Trabajador A	420,000.00	25%	69,161.68
Trabajador B	400,000.00	24%	65,868.26
Trabajador C	250,000.00	15%	41,167.66
Trabajador D	250,000.00	15%	41,167.66
Trabajador E	350,000.00	21%	57,634.73
<i>Total</i>	1,670,000.00	100%	275,000.00

*Fuente: Elaboración propia con base en caso práctico y la Ley Federal del trabajo*

Posteriormente, se suman ambos montos para determinar la PTU máxima que podría recibir un trabajador. (Tabla 8)

**Tabla 8**

*Suma PTU determinada por ingreso y PTU determinada por días laborados*

<i>Trabajador</i>	<i>PTU por ingreso</i>	<i>PTU por días laborados</i>	<i>Suma PTU máxima</i>
Trabajador A	69,161.68	56,549.30	125,710.98
Trabajador B	65,868.26	55,774.65	121,642.91
Trabajador C	41,167.66	49,577.46	90,745.12
Trabajador D	41,167.66	56,549.30	97,716.96
Trabajador E	57,634.73	56,549.30	114,184.03
<i>Total</i>	275,000	275,000	550,000

*Fuente: Elaboración propia con base en caso práctico y la Ley Federal del trabajo*

De no existir la reforma en comento, el monto de PTU determinado en la tabla 6 sería la PTU bruta antes de impuestos la que le correspondería a cada trabajador, pero derivado de la reforma ese monto no es necesariamente el que corresponderá al trabajador; debemos compararla con la limitante.

La LFT señala 2 limitantes, debiendo aplicarse la que resulte de mayor beneficio para el trabajador, (Tabla 9) entre:

- 1) Tres meses de salario del trabajador.
- 2) El promedio de la PTU recibida en los tres últimos años.

**Tabla 9**

*Determinación de limitantes al monto de PTU*

<i>Trabajador</i>	<i>Limitante tres meses de salario</i>	<i>Limitante PTU recibida promedio 3 últimos años</i>	<i>Limitante a aplicar</i>
<i>Trabajador A</i>	<b>150,000.00</b>	100,000.00	150,000.00
<i>Trabajador B</i>	100,000.00	<b>110,000.00</b>	110,000.00
<i>Trabajador C</i>	62,500.00	<b>90,000.00</b>	90,000.00
<i>Trabajador D</i>	<b>62,500.00</b>	60,000.00	62,500.00
<i>Trabajador E</i>	<b>87,500.00</b>	60,000.00	87,500.00

*Fuente: Elaboración propia con base en caso práctico y la Ley Federal del trabajo*

Como se puede observar en la tabla 7, la limitante a aplicar es la que mejor convenga al trabajador, para los trabajadores A, D y E, la limitante son 3 meses de sueldo, mientras que para el trabajador B y C, la limitante es el promedio de la PTU recibida durante los últimos 3 años.

Una vez que se determina el monto de la limitante, se compara contra el monto de la PTU máxima determinado. (Tabla 10).

**Tabla 10**

*Confrontación de la PTU máxima y la limitante*

<i>Trabajador</i>	<i>Suma PTU máxima</i>	<i>Limitante a aplicar</i>	<i>PTU bruto</i>
<i>Trabajador A</i>	<b>125,710.98</b>	150,000.00	125,710.98
<i>Trabajador B</i>	121,642.91	<b>110,000.00</b>	110,000.00
<i>Trabajador C</i>	90,745.12	<b>90,000.00</b>	90,000.00
<i>Trabajador D</i>	97,716.96	<b>62,500.00</b>	62,500.00
<i>Trabajador E</i>	114,184.03	<b>87,500.00</b>	87,500.00
	550,000		475,711

*Fuente: Elaboración propia con base en caso práctico y la Ley Federal del trabajo*

Como podemos observar en la tabla 10, la PTU que corresponderá a cada trabajador está limitada, únicamente recibirá la PTU determinada cuando ésta es más pequeña que la limitante, como es el caso del trabajador A en la Tabla 10, en el resto de los trabajadores recibirán la PTU limitada y no la calculada.

También se puede observar en la tabla 10 que el monto de la PTU a repartir por la empresa disminuyó: se determinó una PTU a repartir conforme a la LISR de 550,000. -; pero al aplicar las limitantes de la fracción VIII del 127 de la LFT la PTU a repartir es de 475,711. - lo que representa un ahorro económico para la empresa de 74,289. - que conforme a las Normas de Información Financiera (NIF) mexicanas se debe restituir a los resultados del ejercicio donde se provisionó la PTU.

#### **4. Conclusiones**

La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas es un derecho laboral vigente en México que no es común en el resto de los países.

Entre los países miembros de la OCDE únicamente encontramos a Chile y Francia con una legislación similar en cuanto a obligación de reparto de utilidades entre los trabajadores.

La legislación laboral mexicana sufrió un cambio en 2021 que prohíbe la subcontratación laboral distinta de la prestación de obras y servicios

especializados, buscando garantizar los derechos de los trabajadores al favorecer que sean contratados directamente por el patrón que se beneficia con sus servicios y no a través de figuras ilegales que violenten los derechos de los trabajadores.

Dentro de estas reformas se incorpora una que no es propiamente en beneficio del trabajador sino del patrón, se trata de un tope al monto de PTU que recibiría cada trabajador.

El establecimiento de una limitante al monto de PTU no es novedad, la LFT ya estableció limitantes anteriormente, como lo es el caso de un mes de salario contenido en la fracción III del artículo 127 de la LFT, avalada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La limitante al monto de PTU en 2021 se estableció para dar cauce a la reforma que prohíbe la subcontratación luego del diálogo entre gobierno, sector privado y los representantes de los trabajadores con el fin de evitar una distorsión financiera y fiscal en las empresas.

Esta reforma no garantiza el reparto de PTU, puesto que las reglas de determinación de PTU no sufren cambio, es decir, si la empresa tiene pérdidas no hay base de reparto de PTU.

Finalmente se presentó un caso práctico de naturaleza profesional con el que se ejemplifica la afectación directa tanto para patrón como trabajador de la aplicación de la limitante en monto de PTU establecida en la fracción VIII del artículo 127 de la LFT.

Como futuras investigaciones se propone un análisis cuantitativo que correlacione la obligatoriedad de reparto de PTU con una medida de productividad laboral como el PIB por hora trabajada para verificar si recibir una parte de las utilidades incide en la productividad laboral.

## Bibliografía

- ERREGUERA ALBARITERO, J. y ALCAYDE ESCALANTE, M. (2021). Limitante a la PTU, ¿cómo lograr una aplicación constitucionalmente válida? *Práctica Fiscal*, 17-28.
- MILLÁN VALENZUELA, H. y COTA DÍAZ, E. (2021). México: el efecto de la eliminación de la subcontratación de personal sobre el empleo. Cofactor.
- MONTALVO ROMERO, J. (2008). “El Reparto de Utilidades: Futuro Incierto”. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense XLI*.
- PÉREZ. (2007). Procedimiento para el cálculo y pago de la participación de los trabajadores en las Utilidades, Marco Teórico. Taller de prácticas fiscales, C1-11.
- PÉREZ CHÁVEZ, J. y FOL OLGUÍN, R. (2022). Capacitación Fiscal para Ejecutivos no Fiscalistas. Ciudad de México: Tax Editores.
- PÉREZ MONTALVO, J. y HERRERA GARCÍA, D. (2021). La PTU en el costo de Producción.
- RAMÍREZ, J.; MARES, J.; CUARENTA, S.; MENDOZA, L. y SANTOS, O. (2021). “El Outsourcing en México, sus nuevos cambios legales y laborales a partir de 2021”. *Revista Iberoamericana de Ciencias*.
- RODRÍGUEZ, B. (2018). Dan PTU 8% de empresas. *Vlex*, 2.

## Recursos electrónicos

- BRITO LAREDO, J.; CARRILLO VIVEROS, J.; GOMIS HERNÁNDEZ, R. y HUALDE ALFARO, A. (2022). ¿El fin del outsourcing en México? Características de la nueva legislación y perspectivas de futuro. *región Y Sociedad*, 34. Disponible en: <https://doi.org/10.22198/rys2022/34/1558>.
- GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO. (2014). Iniciativas de Ciudadanos Legisladores. *Gaceta Parlamentaria: LXII/2SPR-11/418665*, 1. Disponible en: [https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_comision\\_permanente/documento/48665](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_comision_permanente/documento/48665).

MEZA MORA, L. R. (2019). Tercerización laboral en México. Subcontratación Laboral. Limites da terceirizacao no Direito Comparado, 66-79. Disponible en: [https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal\\_v/estudos-juridicos-e-livros/2019/limites-da-terceirizacao-no-direito-comparado.pdf#page=67](https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/estudos-juridicos-e-livros/2019/limites-da-terceirizacao-no-direito-comparado.pdf#page=67).

ROSENBAUM CARLI, F. (2023). “Debate: Actualidad Y Vigencia De Los Principios Del Derecho Del Trabajo”. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 4 (10): 130-135. Disponible en: <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/160>.