

# **C O R P U S I U R E**

**International Associated Firms**

**A B O G A D O S**

## **EL PAGO DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES (PTU) POR RESULTADOS**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción IX del apartado A de su artículo 123 consagra el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades que la empresa en que prestan sus servicios genere; Este mismo articulado, establece la normatividad general para que el reparto sea fijado, hoy en día la manera en que se determina la participación de utilidades de cada trabajador se encuentra ligada exclusivamente a dos factores, que son el número de días laborados en el ejercicio y el salario que perciba el trabajador, esto es que si el salario varía de un trabajador a otro esto incide en el monto final que por concepto de participación de utilidades que les pueda corresponder a cada uno.

La situación descrita en el párrafo inmediato anterior evidencia que en nuestro país la entrega de utilidades es una acción obligatoria o pago forzoso de parte de las empresas a sus empleados cuando durante el ejercicio fiscal obtuvieron utilidades.

Ahora bien, la tendencia global, además de la creciente modernización laboral de gobiernos, instituciones, autoridades laborales e incluso sindicatos de importancia en diversas naciones de America Latina así como en los Estados Unidos de América y naciones Europeas han venido impulsando crecientemente que la compensación por concepto de pago de utilidades, se venga haciendo de manera individual y atendiendo a factores productivos, evitando la compensación de tipo forzoso; situación que discrepa profundamente con el modo como se hace en México que, como se ha venido comentado es obligatorio y sin posibilidad de negociación; esto quiere decir que mientras en 31 países con las mas variadas culturas laborales se ha venido evolucionando y uniformando los criterios para que este beneficio se compense de manera individual conforme a los resultados y la productividad de cada trabajador, a través de incentivos o bonos de desempeño; en México seguimos operando con el pago sujeto a los ya mencionados factores de salario y días laborados, sin que los días laborales sean indicativos de mayor productividad.

En contrasentido a la tendencia global, ya mencionada, en países como Francia Venezuela y desde luego México se establece el pago obligatorio de dichas utilidades además de que no se permite efectuar compensación alguna de los incentivos individuales con el importe legal de utilidades, dejando a las empresas establecidas en México en una clara desventaja frente a empresas establecidas en otros países, en consecuencia podemos darnos cuenta que la forma de determinar la participación de cada trabajador en la participación de las utilidades de las empresas obedece únicamente a dos factores el número de días trabajados y monto del salario sin atender de manera alguna la actuación individual de cada trabajador desmotivando el esfuerzo individual.

Ahora bien es importante tomar en consideración que en México existen algunas modalidades de algunos patrones que están exentos de repartir el PTU; como lo son Las empresas de nueva creación, las dedicadas a la elaboración de un producto nuevo durante los dos primeros años de funcionamiento, las firmas de industrias extractiva de nueva creación durante el periodo de

TORRE WORLD TRADE CENTER WTC CIUDAD DE MEXICO

MONTECITO # 38 PISO 38 OFICINA 38 COL. NAPOLES

C . P. 03810 CIUDAD DE MEXICO

**WEB PAGE [WWW.CORPUSIURE.COM.MX](http://WWW.CORPUSIURE.COM.MX)**

**E-MAIL [JURIDICO@CORPUSIURE.COM.MX](mailto:JURIDICO@CORPUSIURE.COM.MX)**

CONMUTADOR 90 00 39 00

# **C O R P U S I U R E**

**International Associated Firms**

**A B O G A D O S**

exploración, las instituciones de asistencia privada siempre y cuando sean reconocidas por las leyes, el IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

Sin embargo las excepciones mencionadas, aun que benefician a las empresas, no hacen más justas o adecuadas las participaciones para cada uno de los empleados cuando esos periodos excepcionales se ven concluidos.

Independientemente de que la tendencia es que se encuentren indexados la participación de utilidades con los indicadores de productividad para que la repartición sea mas justa y equitativa, se estima que con esta medida se puede obtener más eficiencia, además de que el reparto también sería mucho mas justo y equitativo para la planta trabajadora.

## **C O N C L U S I O N**

Nuestra firma considera que si el pago del PTU se relaciona con los indicadores de productividad de cada trabajador traería como consecuencia la eficiencia en los procesos productivos de las empresas de ésta manera por una parte la empresa podría incrementar su producción y por consiguiente sus utilidades y los trabajadores también podrían incrementar su ingreso, haciendo la repartición mas justa; generando con esto un círculo virtuoso en el que todas las partes se verían beneficiadas, incluso hasta el gobierno se beneficia ya que al haber mas utilidades aumentaría también su recaudación de impuestos.

CORPUSIURE INTERNATIONAL ASSOCIATED FIRMS pone a sus órdenes, a los Abogados Asociados en materia laboral y fiscal de esta Firma, para prestarles el servicio de Asesoría con respecto del tema de este boletín, en caso de tener alguna duda.

TORRE WORLD TRADE CENTER WTC CIUDAD DE MEXICO  
MONTECITO # 38 PISO 38 OFICINA 38 COL. NAPOLES  
C .P. 03810 CIUDAD DE MEXICO

**WEB PAGE [WWW.CORPUSIURE.COM.MX](http://WWW.CORPUSIURE.COM.MX)**

**E-MAIL [JURIDICO@CORPUSIURE.COM.MX](mailto:JURIDICO@CORPUSIURE.COM.MX)**

CONMUTADOR 90 00 39 00