

# DB | Flash informativo

Labor & Employment

Laboral

Abril de 2025 | April, 2025

## OBLIGACIONES RELATIVAS A LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

De acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo (“**LFT**”), el Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la LFT y diversas disposiciones de carácter fiscal, los patrones en México tienen la obligación de distribuir anualmente el 10% (diez por ciento) de su ingreso neto gravable anual (sujeto a ciertos ajustes) entre sus empleados. Dicho monto deberá distribuirse con base en una fórmula que considera, entre otros factores: **(i)** el nivel salarial; y **(ii)** el número de días trabajados por cada empleado.

Las utilidades de las empresas (“**PTU**”) abarcan un ejercicio fiscal completo, es decir, del 1° de enero al 31 de diciembre de cada año.

Así pues, para el cumplimiento relativo al pago de PTU, es importante considerar lo siguiente:

1. Las empresas deberán de presentar sus declaraciones de impuesto sobre la renta a más tardar el día 31 de marzo respecto del ejercicio fiscal anterior.
2. Las empresas deberán de entregar a sus empleados copia de la declaración del ejercicio fiscal de que se trate dentro de los 10 (diez) días hábiles a partir de la fecha en que las empresas deban presentar la declaración del ejercicio fiscal.
3. Se deberá integrar una Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades en la que se determinará si: **(i)** existe PTU a distribuir entre los empleados; y

## OBLIGATIONS IN CONNECTION WITH EMPLOYEES’ PROFIT SHARING

According to the Political Constitution of the United Mexican States, the Mexican Federal Labor Law (“**FLL**”), the Regulation of Articles 121 and 122 of the FLL, and several tax provisions, employers in Mexico are required to distribute annually 10% (ten percent) of their taxable net income (subject to certain adjustments) among their employees. This amount must be distributed based on a formula that considers, among other factors: **(i)** salary level; and **(ii)** the number of days worked by each employee.

The employees’ profit sharing entitlement (“**PTU**”) covers a full fiscal year, that is, from January 1st to December 31st of each year.

Therefore, for compliance with PTU payment obligations, it is important to consider the following:

1. Companies must file their income tax returns no later than March 31st regarding the previous fiscal year.
2. Companies must provide their employees with a copy of the corresponding fiscal year’s tax return within 10 (ten) business days from the deadline for filing the fiscal year’s tax return.
3. A Joint Commission in Charge of Employees’ PTU must be established to determine: **(i)** whether there is PTU to be distributed among employees; and **(ii)**

(ii) los montos a distribuir para tales efectos, en su caso. Dicha Comisión Mixta deberá integrarse y operar cada año. De igual forma, deberá estar integrada por igual número de representantes tanto del patrón como de los empleados (en caso de existir un sindicato, también deberá de participar en la Comisión).

Si bien las leyes laborales no establecen cuándo deberá integrarse la Comisión antes señalada, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha recomendado que se integre dentro de los 10 (diez) días naturales siguientes contados a la fecha de entrega de la declaración anual.

4. Se revisará la declaración del ejercicio anual y, en su caso, se podrán presentar objeciones por parte de los empleados ante la autoridad fiscal dentro de los 30 (treinta) días hábiles siguientes, contados a partir de la conclusión del plazo de 30 (treinta) días hábiles en que las empresas pusieron a disposición los anexos de las declaraciones anuales, contados a partir de que hicieron entrega a los empleados copia de sus declaraciones anuales.
5. La PTU se pagará a los empleados 60 (sesenta) días después de que las empresas emitan sus declaraciones de impuestos ante las autoridades fiscales, esto es, a más tardar el 30 de mayo de cada año. Asimismo, los contribuyentes que tributan en el Régimen de Incorporación Fiscal pueden realizar el pago de la PTU a sus empleados a más tardar el 29 de junio de cada año.

De igual forma, es importante tomar en cuenta que:

- a) Existen empresas que están exentas del pago de PTU.
- b) Existen empleados que no tienen derecho al pago de PTU.
- c) El pago de PTU considera un salario base y no así uno integrado. De igual forma, el pago de PTU no integrará el salario de los empleados para ningún efecto legal.

En ese sentido, la LFT establece que los empleados tendrán derecho hasta 3 (tres) meses de su salario por

the corresponding amounts to be distributed, if applicable. This Joint Commission must be integrated and operate every year. Also, it must consist of an equal number of representatives from both the employer and the employees (if a union exists, it must also participate in the Commission).

Event though labor laws do not specify when this Commission must be integrated, the Ministry of Labor and Social Welfare has recommended that it be formed within 10 (ten) calendar days following the delivery date of the annual tax return.

4. The annual tax return will be reviewed and, if applicable, objections may be filed by the employees with the tax authorities within 30 (thirty) business days after the end of the 30 (thirty) business day period in which the companies made available the attachments to the annual tax returns, counted as of the date the employees received a copy of their annual tax returns.
5. PTU will be paid to employees 60 (sixty) days after the companies issue their tax returns to the tax authorities, that is, no later than May 30 of each year. Likewise, taxpayers that pay taxes under the Tax Incorporation Regime may pay PTU to their employees no later than June 29 of each year.

Furthermore, it is important to consider that:

- a) There are companies exempt from paying PTU.
- b) There are employees not entitled to receive PTU payments.
- c) PTU payments are calculated based on base salary and not integrated salary. Likewise, PTU payments will not integrate the employees' salaries for any legal purposes.

In this sense, the FLL establishes that employees may receive up to 3 (three) months of their salary as PTU, or

concepto de PTU, o el promedio de la PTU recibida en los últimos 3 (tres) años. En cualquier caso, se aplicará el monto que resulte más favorable para el empleado.

Así pues, el importe de PTU de los empleados al servicio de personas (ya sean físicas o morales) cuyos ingresos provengan exclusivamente de su trabajo y de aquellos que se dediquen al cuidado de bienes productores de renta o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario.

Si bien la PTU contiene componentes laborales y fiscales, de acuerdo con los diversos criterios aislados y jurisprudenciales que se han emitido al respecto, la prescripción para reclamar el pago de dicho concepto lo será de un año contado a partir del día siguiente al en que se notifique fehacientemente al empleado, o a su beneficiario, la resolución de la Comisión Mixta o, en su caso, del inspector del trabajo, en la que se determine la participación individual distribuible.

Por último, es fundamental no perder de vista que la PTU es un derecho irrenunciable.

Quedamos a sus órdenes para cualquier duda o comentario en relación con lo anterior.

**De Buen Legal Consulting, S.C.**

[contacto@debuenlc.com](mailto:contacto@debuenlc.com)

the average PTU received during the last 3 (three) years. In any case, the amount that is most favorable to the employee will be applied.

Moreover, the PTU amount for employees providing personal services (whether to individuals or legal entities) whose income comes exclusively from their work, and for those engaged in maintaining income-producing properties or collecting credits and their interest, may not exceed one month's salary.

Although PTU contains both labor and tax components, according to the criteria issued in this regard, the statute of limitation for claiming payment of said concept will be one year counted from the day following the day on which the employee, or his or her beneficiary, is duly notified of the resolution of the Joint Commission or, where appropriate, the labor inspector, in which the distributable individual share is determined.

Finally, it is essential to keep in mind that PTU is an unwaivable right.

We remain at your disposal for any questions or comments that you may have.

**De Buen Legal Consulting, S.C.**

[contacto@debuenlc.com](mailto:contacto@debuenlc.com)

