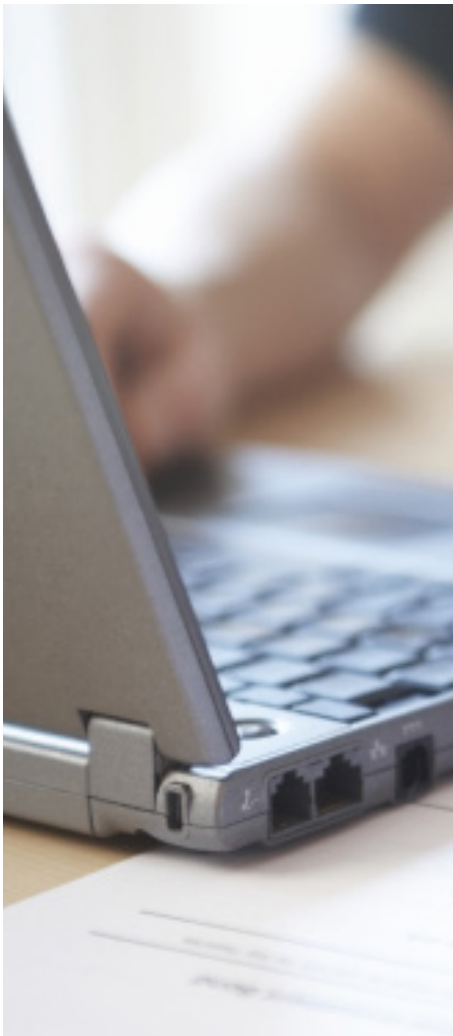


# Es constitucional el límite máximo de tres meses establecido para el pago del reparto de utilidades en la Ley Federal Del Trabajo



La Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el *Amparo en revisión* 633/2023, determinó que el límite máximo para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU), será de tres meses de su salario o el promedio de lo recibido por este concepto en los últimos tres años, eligiendo la opción que más beneficie al trabajador. Esta decisión se fundamenta en lo dispuesto por el artículo 127, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo (LFT), así como en las directrices de la Guía para Cumplir con las Obligaciones en Materia de Reparto de Utilidades, publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), conocida en adelante como la Guía.

La Segunda Sala concluyó que el límite máximo equivalente a tres meses de salario para la PTU es constitucional. Este límite no es absoluto, ya que permite considerar también el promedio de las participaciones recibidas en los últimos tres años, prevaleciendo siempre la alternativa que resulte más favorable para el trabajador.

En relación con los trabajadores que no cuentan con tres años de antigüedad, como es el caso de la quejosa, la LFT no detalla explícitamente las implicaciones de esta situación. No obstante, la Guía indica que la falta de antigüedad no debe perjudicar al empleado. En su lugar, se debe considerar el monto promedio de la PTU correspondiente a los últimos tres años para la categoría o puesto que ocupa actualmente el trabajador beneficiario. Este punto fue examinado a raíz de los argumentos de violación expuestos en la demanda de amparo.

Adicionalmente establece que el origen del límite de los tres meses de salario del trabajador para la PTU proviene de la reforma de subcontratación laboral. Dicha reforma prohíbe la subcontratación de personal y solo permite la subcontratación de servicios u obras especializadas, inscritos en el Registro de Empresas de Servicios u Obras Especializadas (REPSE), siempre y cuando no formen parte del objeto social y la actividad económica preponderante de la empresa que recibe el servicio.

Por lo anterior, durante el periodo otorgado en las normas transitorias, los empleadores se vieron obligados a realizar los ajustes necesarios. Entre estas medidas se contempló la transferencia de aquellos trabajadores que se encontraban en una situación de subcontratación, práctica que la reforma actualmente prohíbe.

En este contexto, es importante reconocer que el límite de PTU no debe analizarse de forma aislada e independiente, sino como parte integral de la reforma de subcontratación laboral.

Asimismo, se establece que las disposiciones relativas al pago del PTU son constitucionales, porque el Congreso de la Unión posee la autoridad para legislar en materia laboral y no existe ninguna disposición constitucional o legal que le prohíba regular este aspecto.

Las empresas que aplicaron los límites para el pago de PTU en ejercicios fiscales, después de la entrada en vigor de la reforma de subcontratación deben revisar si para los trabajadores con menos de tres años de antigüedad aplicaron el criterio establecido en esta sentencia. Es decir, si consideraron el monto promedio de los últimos tres años correspondiente a la categoría o puesto actual del trabajador beneficiario, o si adoptaron un enfoque diferente.

Además, es importante que las empresas, independientemente de si cuentan con sindicato o no, deben permitir que se integre la Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades, esta se conforma con igual número de representantes tanto del empleador como de los trabajadores.

La función de la Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades es realizar el cálculo individual de los trabajadores y establecer los criterios para el reparto de utilidades. Esta práctica es de gran ayuda para las empresas, ya que les permite estar preparadas para posibles inspecciones por parte de la STPS o revisiones del Servicio de Administración Tributaria (SAT).

Considerando lo anterior, se sugiere que las empresas reciben el impacto de la resolución de dicho amparo, particularmente en la forma en que hubieran aplicado los límites mencionados y los criterios adoptados para trabajadores como antigüedad menor a tres años.

Además, las empresas con o sin sindicato deben permitir que se integre la Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades. Esta se integra con el mismo número de representantes del patrón y de los trabajadores.

La función de la Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades es realizar el cálculo individual de los trabajadores y adoptar los criterios para el reparto, situación que ayudará a las empresas a enfrentar revisiones por parte de la STPS o bien el Servicio de Administración Tributaria (SAT).

Para mayor información sobre este comunicado, por favor contactar a los siguientes profesionales:

Legal - Laboral

**Jacqueline Álvarez**  
jacqueline.alvarez@mx.ey.com

**Alejandro Caro**  
alejandro.caro2@mx.ey.com

**Yeshua Gómez**  
yeshua.gomez2@mx.ey.com

**Juan Carlos Curiel**  
juan.curriel@mx.ey.com

**Odette Guevara**  
odette.guevara@mx.ey.com

**Nancy Robles**  
nancy.b.robles@mx.ey.com

**Mónica Montemayor**  
monica.montemayor.mora@mx.ey.com

**EY**  
Aseguramiento | Asesoría | Fiscal | Transacciones

**Acerca de los Servicios Fiscales de EY**  
Su negocio solo alcanzará su verdadero potencial si lo construye sobre sólidos cimientos y lo acrecienta de manera sostenible. En EY creemos que cumplir con sus obligaciones fiscales de manera responsable y proactiva puede marcar una diferencia fundamental. Por lo tanto, nuestros 45 mil talentosos profesionales de impuestos, en más de 150 países, le ofrecen conocimiento técnico, experiencia en negocios, metodologías congruentes y un firme compromiso de brindar un servicio de calidad, en el lugar del mundo donde se encuentre y sin importar el servicio fiscal que necesite. Así es como EY marca la diferencia.

Para mayor información visite [www.ey.com/mx](http://www.ey.com/mx)

© 2024 Mancera, S.C. Integrante de EY Global Derechos reservados

EY se refiere a la organización global de firmas miembro conocida como EY Global Limited, en la que cada una de ellas actúa como una entidad legal separada. EY Global Limited no provee servicios a clientes.

Este boletín ha sido preparado cuidadosamente por los profesionales de EY, contiene comentarios de carácter general sobre la aplicación de las normas fiscales, sin que en ningún momento, deba considerarse como asesoría profesional sobre el caso concreto. Por tal motivo, no se recomienda tomar medidas basadas en dicha información sin que exista la debida asesoría profesional previa. Asimismo, aunque procuramos brindarle información veraz y oportuna, no garantizamos que la contenida en este documento sea vigente y correcta al momento que se reciba o consulte, o que continuará siendo válida en el futuro; por lo que EY no se responsabiliza de eventuales errores o inexactitudes que este documento pudiera contener. Derechos reservados en trámite.