

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES

CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD

TRABAJO PRÁCTICO

**PROPUESTA DE DEFENSA LEGAL CONTRA LA
REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE
LA LIMITACIÓN EN EL REPARTO DE UTILIDADES EN
LAS EMPRESAS Y SUS BENEFICIOS FISCALES**

PRESENTA

Daniela García García

**PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN IMPUESTOS**

TUTOR

Dra. María del Carmen Bautista Sánchez

INTEGRANTES DEL COMITÉ TUTORAL

Dra. Dolly Anabel Ortiz Lazcano

Dra. María Rosario Pallaés Rodríguez

Aguascalientes, Ags, 7 de noviembre de 2025

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CARTA DE VOTO APROBATORIO

M. F. VIRGINIA GUZMÁN DÍAZ DE LEÓN
DECANA DEL CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

P R E S E N T E

Por medio del presente como **DIRECTORA** designada de la estudiante **DANIELA GARCIA GARCIA** con ID 188554 quien realizó el trabajo práctico titulado: **PROUESTA DE DEFENSA LEGAL CONTRA LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE LA LIMITACIÓN EN EL REPARTO DE UTILIDADES EN LAS EMPRESAS Y SUS BENEFICIOS FISCALES**, un trabajo propio, innovador, relevante e inédito y con fundamento en la fracción IX del Artículo 43 del Reglamento General de Posgrados, doy mi consentimiento de que la versión final del documento ha sido revisada y las correcciones se han incorporado apropiadamente, por lo que me permito emitir el **VOTO APROBATORIO**, para que *ella* pueda continuar con el procedimiento administrativo para la obtención del grado.

Pongo lo anterior a su digna consideración y sin otro particular por el momento, me permito enviarle un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E
“Se Lumen Proferre”
Aguascalientes, Ags., a 28 de octubre de 2025.

DRA. MARIA DEL CARMEN BAUTISTA SANCHEZ
Directora del trabajo práctico

c.c.p.- Interesado
c.c.p.- Coordinación del Programa de Posgrado

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CARTA DE VOTO APROBATORIO

M. F. VIRGINIA GUZMÁN DÍAZ DE LEÓN
DECANA DEL CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

P R E S E N T E

Por medio del presente como **ASESORA** designada de la estudiante **DANIELA GARCIA GARCIA** con ID 188554 quien realizó el *trabajo práctico* titulado: **PROPIUESTA DE DEFENSA LEGAL CONTRA LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE LA LIMITACIÓN EN EL REPARTO DE UTILIDADES EN LAS EMPRESAS Y SUS BENEFICIOS FISCALES**, un trabajo propio, innovador, relevante e inédito y con fundamento en la fracción IX del Artículo 43 del Reglamento General de Posgrados, doy mi consentimiento de que la versión final del documento ha sido revisada y las correcciones se han incorporado apropiadamente, por lo que me permito emitir el **VOTO APROBATORIO**, para que *ella* pueda continuar con el procedimiento administrativo para la obtención del grado.

Pongo lo anterior a su digna consideración y sin otro particular por el momento, me permito enviarle un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E
“Se Lumen Proferre”
Aguascalientes, Ags., a 28 de octubre de 2025.



DRA. DOLLY ANABEL ORTIZ LAZCANO
Asesora del trabajo práctico

c.c.p.- Interesado
c.c.p.- Coordinación del Programa de Posgrado

Elaborado por: Depto. Apoyo al Posgrado.
Revisado por: Depto. Control Escolar/Depto. Gestión Integral.
Aprobado por: Depto. Control Escolar / Depto. Apoyo al Posgrado.

Código: DO-SEE-FQ-07
Actualización: 02
Emisión: 13/08/25

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CARTA DE VOTO APROBATORIO

M. F. VIRGINIA GUZMÁN DÍAZ DE LEÓN
DECANA DEL CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PR E S E N T E

Por medio del presente como **ASESORA** designada de la estudiante **DANIELA GARCIA GARCIA** con ID 188554 quien realizó *el trabajo práctico* titulado: **PROPUESTA DE DEFENSA LEGAL CONTRA LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE LA LIMITACIÓN EN EL REPARTO DE UTILIDADES EN LAS EMPRESAS Y SUS BENEFICIOS FISCALES**, un trabajo propio, innovador, relevante e inédito y con fundamento en la fracción IX del Artículo 43 del Reglamento General de Posgrados, doy mi consentimiento de que la versión final del documento ha sido revisada y las correcciones se han incorporado apropiadamente, por lo que me permito emitir el **VOTO APROBATORIO**, para que *ella* pueda continuar con el procedimiento administrativo para la obtención del grado.

Pongo lo anterior a su digna consideración y sin otro particular por el momento, me permito enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"Se Lumen Proferre"
Aguascalientes, Ags., a 4 de noviembre de 2025

DRA. MARIA ROSARIO PALLARES RODRIGUEZ
Asesora del trabajo práctico

c.c.p.- Interesado
c.c.p.- Coordinación del Programa de Posgrado



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES

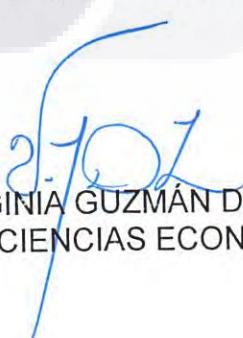
M. EN C.E.A. IMELDA JIMÉNEZ GARCÍA
DEPARTAMENTO DE CONTROL ESCOLAR
SECRETARÍA GENERAL
P R E S E N T E

Por medio de la presente me permito comunicarle a usted que el trabajo de grado titulado **PROPUESTA DE DEFENSA LEGAL CONTRA LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE LA LIMITACIÓN EN EL REPARTO DE UTILIDADES EN LAS EMPRESAS Y SUS BENEFICIOS FISCALES** del estudiante **DANIELA GARCIA GARCIA** con ID **188554** egresado de la **Maestría en Impuestos**, respeta las normas y lineamientos establecidos institucionalmente para su elaboración y su autor cuenta con sus votos aprobatorios correspondientes.

Para efecto de los trámites que al interesado convenga se extiende la presente, reiterándole las consideraciones que el caso amerite.

Sin más por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E
"SE LUMEN PROFERRE"
Aguascalientes, Ags., a 3 de noviembre de 2025.


M. F. VIRGINIA GUZMÁN DÍAZ DE LEÓN
DECANA DEL CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Fecha de dictaminación (dd/mm/aaaa): 03/11/2025

NOMBRE: Daniela García García ID 188554

PROGRAMA: Maestría en Impuestos LGAC (del posgrado): Estudio de la situación fiscal e impositiva de las organizaciones

MODALIDAD DEL PROYECTO DE GRADO: Tesis (X) *Tesis por artículos científicos () **Tesis por Patente () Trabajo Práctico ()

TÍTULO: Propuesta de defensa legal contra la reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la limitación en el reparto de utilidades en las empresas y sus beneficios fiscales

Se realizará una propuesta de defensa que defienda los intereses laborales de los trabajadores y que demás, beneficie fiscalmente a los empleadores.

IMPACTO SOCIAL (señalar el impacto logrado): _____

INDICAR SEGÚN CORRESPONDA: SI, NO, NA (No Aplica)

Elementos para la revisión académica del trabajo de tesis o trabajo práctico:

- SI El trabajo es congruente con las LGAC del programa de posgrado
- SI La problemática fue abordada desde un enfoque multidisciplinario
- SI Existe coherencia, continuidad y orden lógico del tema central con cada apartado
- SI Los resultados del trabajo dan respuesta a las preguntas de investigación o a la problemática que aborda
- SI Los resultados presentados en el trabajo son de gran relevancia científica, tecnológica o profesional según el área
- SI El trabajo demuestra más de una aportación original al conocimiento de su área
- SI Las aportaciones responden a los problemas prioritarios del país
- SI Generó transferencia del conocimiento o tecnológica
- SI Cumple con la ética para la investigación (reporte de la herramienta antiplagio)

El egresado cumple con lo siguiente:

- SI Cumple con lo señalado por el Reglamento General de Posgrados
- SI Cumple con los requisitos señalados en el plan de estudios (créditos curriculares, optativos, actividades complementarias, estancia, predoctoral, etc.)
- SI Cuenta con los votos aprobatorios del comité tutorial
- SI Cuenta con la carta de satisfacción del Usuario (En caso de que corresponda)
- SI Coincide con el título y objetivo registrado
- SI Tiene congruencia con cuerpos académicos
- SI Tiene el CVU de la SECIHTI actualizado
- NA. Tiene el o los artículos aceptados o publicados y cumple con los requisitos institucionales (en caso de que proceda)

**En caso de Tesis por artículos científicos publicados (completar solo si la tesis fue por artículos)*

- NA. Aceptación o Publicación de los artículos en revistas indexadas de alto impacto según el nivel del programa
- NA. El (la) estudiante es el primer autor(a)
- NA. El (la) autor(a) de correspondencia es el Director (a) del Núcleo Académico
- NA. En los artículos se ven reflejados los objetivos de la tesis, ya que son producto de este trabajo de investigación.
- NA. Los artículos integran los capítulos de la tesis y se presentan en el idioma en que fueron publicados

***En caso de Tesis por Patente*

- NA. Cuenta con la evidencia de solicitud de patente en el Departamento de Investigación (anexarla al presente formato)

Con base en estos criterios, se autoriza continuar con los trámites de titulación y programación del examen de grado:

Sí x

No _____

FIRMAS

Elaboró:

*NOMBRE Y FIRMA DEL(LA) CONSEJERO(A) SEGÚN LA LGAC DE ADSCRIPCION:

DRA. MARÍA DEL CARMEN BAUTISTA SÁNCHEZ

* En caso de conflicto de intereses, firmará un revisor miembro del NA de la LGAC correspondiente distinto al director o miembro del comité tutorial, asignado por el Decano

NOMBRE Y FIRMA DEL COORDINADOR DE POSGRADO:

DRA. MARÍA DEL CARMEN BAUTISTA SÁNCHEZ

Revisó:

NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO:

DR. MIGUEL ÁNGEL OROPEZA TAGLE

Autorizó:

NOMBRE Y FIRMA DEL DECANO:

M.F. VIRGINIA GUZMÁN DÍAZ DE LEÓN

Nota: procede el trámite para el Depto. de Apoyo al Posgrado

En cumplimiento con el Art. 24 fracción V del Reglamento General de Posgrado, que a la letra señala entre las funciones del Consejo Académico: Proponer criterios y mecanismos de selección, permanencia, egreso y titulación de estudiantes para asegurar la eficiencia terminal y la titulación y el Art. 28 fracción IX, atender, asesorar y dar el seguimiento del estudiantado desde su ingreso hasta su titulación.

AGRADECIMIENTOS

Mis agradecimientos a la Universidad Autónoma de Aguascalientes por haberme brindado la oportunidad de cursar este posgrado.

A mi tutora, la Dra. María del Carmen Bautista Sánchez, así como a las Dras. Dolly Anabel Ortiz Lazcano y Rosario Pallarés Rodríguez, por su supervisión durante la realización de este trabajo de investigación.

Al Centro de Ciencias Económicas y Administrativas, y en especial a la secretaría técnica de la Maestría en Impuestos, por su constante y paciente orientación a lo largo de la realización de este posgrado.

A la Universidad de Granada, por haberme brindado la oportunidad de realizar mis estancias de investigación en sus instalaciones, las cuales enriquecieron de manera significativa el desarrollo de este trabajo. Asimismo, agradezco al Dr. Germán González Sánchez, catedrático de dicha institución, por su valioso acompañamiento y apoyo durante dicho periodo académico.

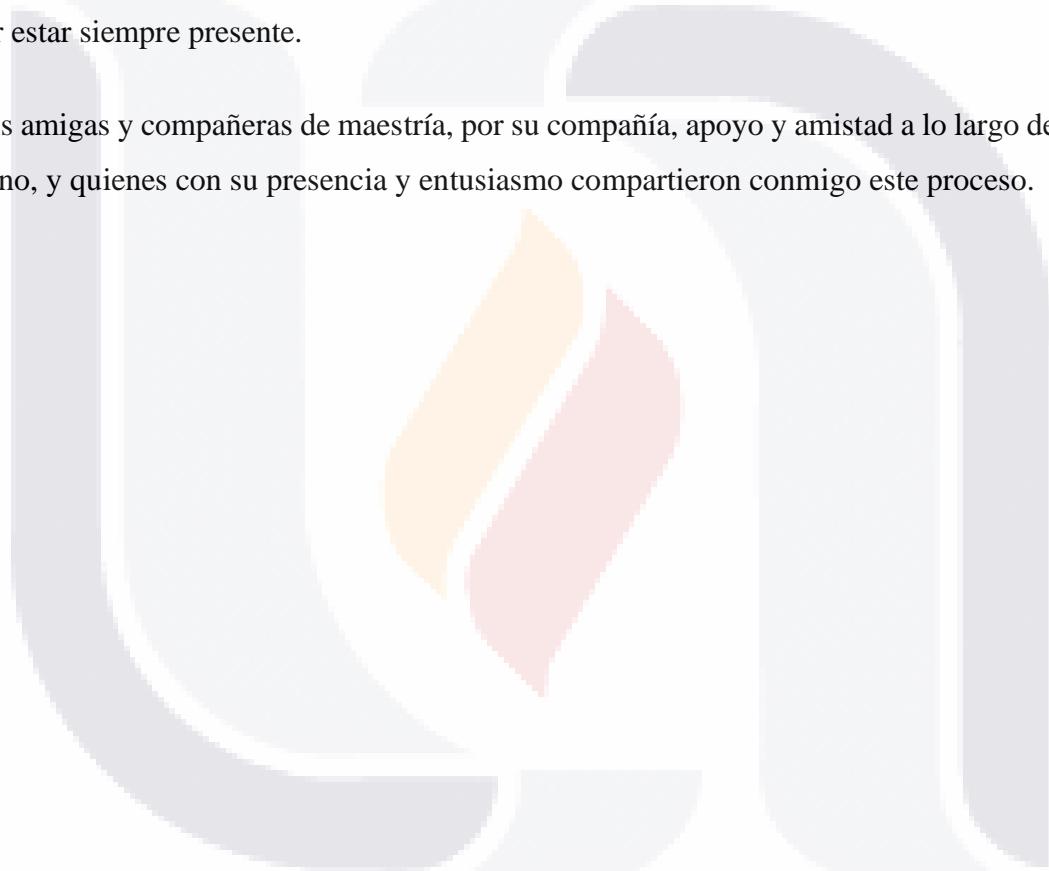
TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

DEDICATORIAS

A mis padres y hermanos, cuyo apoyo ha sido la base sobre la cual he llegado hasta aquí. Gracias por su fortaleza, por su ejemplo de constancia y por inspirarme a seguir adelante.

A ti, Arantxa, por acompañarme en los momentos de duda y cansancio, por tu amistad firme y generosa, y por creer en mí incluso cuando yo no lo hacía. Gracias por tu apoyo constante y por estar siempre presente.

A mis amigas y compañeras de maestría, por su compañía, apoyo y amistad a lo largo de este camino, y quienes con su presencia y entusiasmo compartieron conmigo este proceso.



TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

INDICE DE CONTENIDO

Siglas	3
Resumen	4
Abstract	4
Introducción	6
Planteamiento Del Problema	8
Antecedentes	8
Delimitación del Problema	11
Justificación	13
Objetivos	15
General	15
Específicos	16
Marco Teorico	16
Capítulo I. El Trabajo Decente	16
Capítulo II. Octavo Objetivo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	18
Capítulo III. Situación actual en México. ¿Realmente existe el Trabajo Decente?	20
Insuficiencia del Salario Mínimo en México	20
Capítulo IV. El Reparto De Utilidades Como Prestación En México	24
Antecedentes Del Reparto De Utilidades	24
Naturaleza Jurídica del Reparto de Utilidades	30
El Reparto de Utilidades dentro de la Legislación Mexicana	31
Capítulo V. Reparto de utilidades y sus homólogos en la Doctrina Europea	39
Sistemas de retribución fija y variable	39
Definición de la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa	40
Objetivos de la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas	41
La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas dentro de la legislación española	42
Diferencias con el reparto de utilidades de la Legislación Mexicana	46
Fiscalización de los sistemas de retribución variable en la Legislación Española	48
Capítulo VI. Reforma a la Ley Federal del Trabajo en México	51
Capítulo VII. Constitucionalidad de la Reforma. ¿Respeto a los Principios de los Derechos Humanos?	53
Principios rectores de los Derechos Humanos	53
Intervención a los Derechos Humanos	56
Capítulo VIII. Postura de autoridades jurisdiccionales. Estudio de argumentos.	57

Metodología de la Intervención	64
Diseño de la Intervención	65
Metodologías Aplicadas	65
Etapas de la intervención	67
Empresa en la que se desarrollará la intervención	67
Actividades realizadas dentro de la empresa	68
Beneficios esperados	69
Resultados de la intervención	70
Recepción de utilidades por trabajador	70
Estudio contable de la empresa previa y posteriormente a la limitación de utilidades	71
Evaluación de la intervención	76
Conclusión	79
Referencias	81
Anexos: Demanda de Amparo	88

Índice de Figuras

Figura 1 Salario Mínimo y precio de la Canasta Alimenticia Recomendable	23
---	----

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Siglas

CNDH: Comisión Nacional de Derechos Humanos.

CONEVAL: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

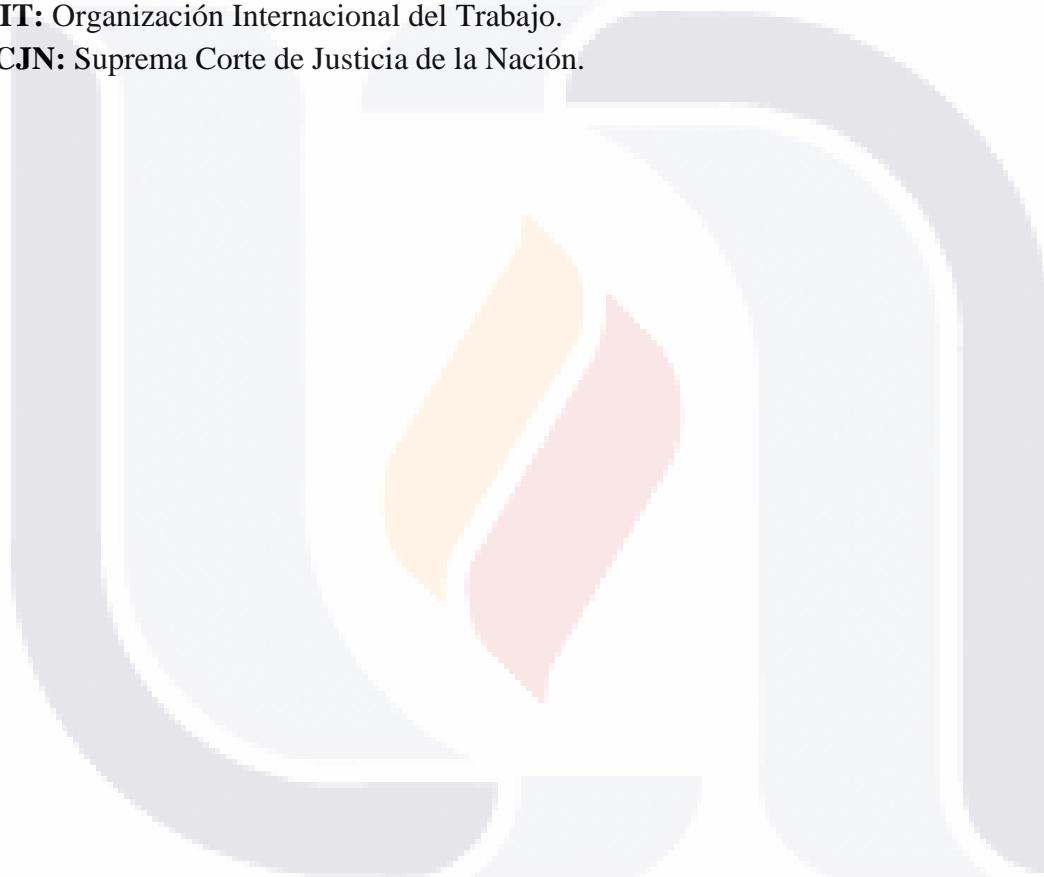
ISR: Impuesto Sobre la Renta.

LFT: Ley Federal del Trabajo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

SCJN: Suprema Corte de Justicia de la Nación.



Resumen

Después de que la Ley Federal del Trabajo fuera modificada a través del Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 2021, la figura del reparto de utilidades se sufrió una limitación, por lo que una gran cantidad de trabajadores sufrió una afectación en los ingresos que recibían. Dicha modificación representó un tema de debate entre diferentes sectores de la sociedad, entre los cuales se encontraban empresarios, sindicatos, abogados, contadores y por supuesto, empleados.

Este trabajo pretende analizar el impacto que la reforma ha tenido en estos años, haciendo referencia a las ilegalidades que dicha norma ha traído consigo y que, a través de diferentes medios como artículos, o bien, mediante diferentes sentencias, han sido aludidas por autoridades jurisdiccionales en México.

Con la información obtenida se pretende elaborar una propuesta de defensa expresada en una demanda amparo, con la cual se protejan los derechos laborales de los trabajadores y a la vez se resalten los beneficios fiscales que esto traería consigo en la empresa en la cual se hará la intervención. Así, este trabajo cuenta con un enfoque que recoge los intereses tanto del trabajador como del empleador, lo cual dota a esta investigación de una visión más integral.

Palabras clave: Reparto de utilidades. Limitación. Afectación de derechos laborales. Medio de defensa. Beneficios fiscales.

Abstract

After the Federal Labor Law was amended through the Decree published in the Official Gazette of the Federation on April 23, 2021, the figure of profit sharing was limited, so that a large number of workers suffered an impact on the income they received.

Thus, such modifications were the subject of debate among different sectors of society, including businessmen, unions, lawyers, accountants and, of course, employees.

By virtue of the foregoing, this paper seeks to analyze the impact that the reform has had in these years, making reference to the illegalities that said norm has brought with it and that have also been alluded to by jurisdictional authorities in our country.

With the above information we intend to elaborate a defense proposal expressed in an amparo lawsuit, with which the labor rights of the workers are protected and at the same time the fiscal benefits that this would bring about in the company in which the intervention will be made are highlighted. Thus, this work has an approach that includes the interests of both the worker and the employer, which gives this research a more comprehensive vision.

Keywords: Profit sharing. Limitation. Impact on labor rights. Legal defense. Tax benefits.

Introducción

Después de que el 23 de abril de 2021 fuera publicado el Decreto a través del cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, entre ellas el artículo 127 (2021), se dieron a conocer diversas opiniones acerca de la limitación que la ley hacía al reparto de utilidades a los trabajadores, estableciendo un máximo de tres meses de salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos años.

La figura del reparto de utilidades representa una prestación laboral que fue elevada a rango constitucional desde el año 1917 en la cual se reconocía el derecho del trabajador a recibir parte de las utilidades de las empresas. Sin embargo, dicha figura no había sido trastocada hasta hace pocos años, pues se decidió establecer un límite en la cantidad que pudieran recibir los trabajadores.

El presente trabajo representa un trabajo de intervención que pretende realizar un análisis acerca de la constitucionalidad de la reforma aquí mencionada para así poder realizar un plan de defensa integral dentro de una empresa que cuenta con trabajadores que han percibido utilidades a través de estos años y que una vez que entró en vigor la reforma a la Ley Federal del Trabajo, la cantidad de utilidades que recibieron se vio notablemente disminuida.

Ahora bien, la intervención será realizada con el objetivo de proteger los intereses tanto de los trabajadores como de los patrones, pues además de buscar que la prestación otorgada a los trabajadores sea reconocida de forma íntegra, se hará un análisis de los beneficios fiscales que este plan de defensa trae consigo a favor de los patrones.

Ello, ya que de acuerdo con la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los patrones podrán disminuir de los ingresos acumulables la cantidad de utilidades que hubieran sido repartidas entre los trabajadores. En consecuencia, si el reparto de utilidades es limitado, la disminución que las empresas hagan de sus ingresos acumulables será menor, y por tanto se pagará una mayor cantidad de Impuesto Sobre la Renta.

Es importante señalar que, para realizar el análisis constitucional de la figura del reparto de utilidades será necesario hacer un estudio integral de esta prestación. Se iniciará este trabajo de intervención haciendo una mención del concepto “trabajo decente” y su presencia dentro del octavo objetivo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible propuesta por la Organización de las Naciones Unidas, pues con ello se explicará la importancia de contar con prestaciones laborales que ayuden a remunerar de forma correcta a los trabajadores, respetando sus derechos. De lo anterior, se hará un análisis para verificar si realmente se puede hablar de la existencia del trabajo decente en México.

La investigación continuará estudiando de forma analítica la figura del reparto de utilidades en concreto, estudiando sus antecedentes, su naturaleza y su reglamentación específica dentro de la legislación mexicana haciendo una mención de los sujetos obligados, las personas que tienen derecho a percibir esta prestación, la manera en la cual se determinará la base del reparto, el procedimiento para determinar la cantidad de utilidades a repartir a los trabajadores, los plazos para que el pago se pueda efectuar, las implicaciones fiscales de este reparto y el establecimiento de su limitación en el pago.

Es menester señalar que dentro de este trabajo de intervención se prevé un capítulo de derecho comparado a través del cual se hará un estudio de la homologación de la figura del reparto de utilidades dentro de la legislación española, siendo contemplada como un sistema de retribución variable que puede expresarse como la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, así como su posible participación dentro del capital de la misma.

De igual manera, se abordará el tema de la reforma a la Ley Federal de Trabajo que limitó la figura del reparto de utilidades, haciendo un estudio de la constitucionalidad de tal limitación. Lo anterior, partiendo de una exposición de los principios rectores de los derechos humanos, así como las maneras y requisitos que han sido establecidos para que un derecho pueda ser intervenido, analizando si la reforma a la Ley Federal del Trabajo realmente cumple con los mismos.

Así pues, se hará un estudio de la postura de algunas autoridades jurisdiccionales que ya han estudiado la reforma, analizando los argumentos ahí utilizados. Lo anterior, para poder pasar

a la elaboración del plan de defensa pretendida en este trabajo de intervención, lo cual se realizará a través de una demanda de amparo en la cual se señalen todos los hechos y argumentos necesarios para conseguir que los nuevos trabajadores de la empresa puedan obtener un reparto de utilidades íntegro, sin limitación alguna.

Planteamiento Del Problema

Dentro del presente capítulo se hará un recuento de diversos antecedentes relacionados con las prestaciones laborales que han surgido tanto a nivel internacional como nacional y a partir de los cuales es posible tomar conciencia de la importancia que tiene el hecho de garantizar un trabajo decente en México, cuidando que las prestaciones laborales sean garantizadas para promover trabajos dignos con ingresos suficientes y con ello verificar si con la reforma a la Ley Federal de Trabajo en la cual se limita el reparto de utilidades a los trabajadores, se cumple con tal objetivo.

Siendo que, una vez estudiado lo anterior se señalará cuál es el problema existente que requiere la investigación e intervención en el tema, dando un breve panorama de las condiciones presentes en México en materia de salarios y prestaciones laborales.

Lo anterior, dará pie a señalar el por qué es importante realizar dicha intervención, mostrando la relevancia que diversas autoridades le han dado al hecho de defender los intereses y condiciones laborales en México y por ende la necesidad que existe para analizar si la Reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de reparto de utilidades realmente cumple y satisface los puntos y preocupaciones señaladas por las organizaciones y autoridades defensoras del trabajo decente, analizando de igual manera las implicaciones fiscales que dicha reforma lleva consigo.

Antecedentes

En México, el siglo XX fue una parte de la historia en la cual hubo grandes cambios de tipo socioeconómico debido a las políticas neoliberales que eran practicadas con la finalidad de encontrar una estabilidad presupuestal que hiciera frente a la crisis de la deuda que muchos de los países en América Latina estaban experimentando (Hernández-Laos, 2000). Dichas

políticas consistían en una búsqueda de una apertura comercial que pudiera mejorar la situación económica existente (Sandoval, 2007).

Así pues, con la finalidad de poder mejorar la competitividad dentro de los mercados internacionales se buscaba generar cambios estructurales en la política mexicana enfocados a la mejora del ámbito comercial (Guerrero, 2004) y a una flexibilidad laboral que terminaba beneficiando a las empresas, poniendo en un rango de menor importancia al sector productivo y las condiciones laborales de este en México.

Ante el escenario de precarización laboral que se encontraba caracterizado por la carencia de derechos laborales, beneficios sociales e ingresos muy reducidos (García, 2012) diversas Organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo comenzaron una labor de concientización en la que dieron a conocer una visión de desarrollo en la que implementaron el concepto de “trabajo decente”, planteado por diversos autores como un derecho fundamental de carácter universal (Sen, 2000) en la cual se buscaba mejorar las condiciones laborales pero de una manera integral y multidimensional.

Lo anterior, significó para los países la introducción de un marco de referencia para la elaboración de políticas laborales, aunado a que en el caso particular México también se vio obligado a modificar sus legislaciones en materia laboral debido a la presión para cumplir las disposiciones contenidas en el Tratado de Libre Comercio celebrado con Estados Unidos y Canadá (T-MEC), por lo que se realizaron reformas con el propósito de salvaguardar en la mayor medida posible los derechos de los trabajadores (Bensusán y Middlebrook, 2020).

Al hacer una retrospectiva de la política mexicana, es posible observar que en la República Mexicana se ha realizado un intento de mejorar la situación del trabajador. Sin embargo, estos esfuerzos no han sido del todo satisfactorios debido a la aún existente precarización laboral en la sociedad mexicana, en la cual muchos de los miembros del sector productivo de México no cuentan con las prestaciones laborales para poder subsistir en la actualidad, misma actualidad en la cual los precios de la canasta básica aumentan conforme pasa el tiempo, lo cual ha afectado gravemente el poder adquisitivo del salario (Juárez, 2020).

En este sentido, al observar como los ingresos salariales de la población mexicana son insuficientes, es importante tomar conciencia de cómo las demás prestaciones diferentes al salario se vuelven fundamentales para aminorar los efectos de los salarios bajos (Salas, 2018).

Las prestaciones laborales como el aguinaldo, vacaciones, reparto de utilidades, entre otras, sin duda representan una gran ayuda económica al prestador de servicios que no recibe una buena remuneración periódica dentro de su empleo, sin embargo no toda la población mexicana que cuenta con un empleo formal está sujeta a esas facilidades, ni tampoco los cambios estructurales en la política mexicana han sido totalmente eficaces en la vigilancia y protección de dichos derechos.

Se afirma lo anterior, ya que si bien es cierto que la Constitución Política Mexicana (2025) prevee una lista de derechos y prestaciones a favor del trabajador, han existido diversos cambios que no han favorecido a la protección y garantía de sus derechos, tales como los cambios que ha sufrido la repartición de utilidades a los trabajadores de las empresas mediante la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo. A través de esa modificación tal prestación ha sido limitada por el poder legislativo, tema que será objeto de estudio dentro de este trabajo de investigación debido a que ello representa un completo retroceso en la protección de los derechos del trabajador, lo cual será explicado de forma detallada más adelante.

Siendo que, para hacer un contrapeso a las actividades gubernamentales que impiden satisfacer los intereses de los trabajadores se debe hacer uso de los mecanismos disponibles para realizar una defensa de los derechos humanos en materia laboral con la finalidad de asegurar una progresividad en la defensa de estas prerrogativas, acentuando las inconstitucionalidades de la Reforma a la Ley Federal de Trabajo en la cual se limita el reparto de utilidades, lo cual sería posible lograr a través de un juicio de amparo.

De acuerdo con Campuzano (2025), el amparo es un medio de control de la constitucionalidad y convencionalidad de los actos y normas que son emitidas por las autoridades, es decir, es una herramienta con la cual se busca la protección de derechos otorgados tanto por la Constitución Mexicana, como por los Tratados Internacionales de los

que México es parte. El amparo se sigue en forma de juicio y es resuelto ante las autoridades federales

Este medio de defensa puede ser desplegado cuando se considere que algún acto jurídico o alguna norma es contraria a la Constitución o algún Tratado Internacional. En el caso concreto, la reforma a la Ley Federal del Trabajo es considerada como una norma heteropalicativa, pues al entrar en vigor, la esfera jurídica del gobernado no se ve afectada de forma inmediata, sino que necesita un acto de aplicación a través del se desplieguen los efectos de la norma en cada caso (Campuzano, 2025).

El acto que se pretende impugnar en el presente caso práctico es la adición de la fracción VIII, del artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo, que tuvo lugar con motivo del Decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones en materia de subcontratación laboral, publicado el veintitrés de abril de dos mil veintiuno, en el Diario Oficial de la Federación (2021), y cuyo acto de aplicación lo es la determinación del pago que se le hace a los trabajadores por concepto de reparto de utilidades. Lo anterior, hace que el tipo de amparo a presentar sea de tipo indirecto, pues de acuerdo con la Ley de Amparo (2025) el acto de aplicación de la norma no lo es una sentencia, un laudo o una resolución que haya puesto fin a un juicio, sino que lo es una determinación de pago de utilidades.

Si bien es cierto que no todas las empresas se ven atraídas por esta vía de defensa ya que en una primera impresión esta reforma podría parecer inconveniente para ellas, es importante hacerles saber que la presentación de un amparo podría tener consecuencias positivas en materia tributaria, ya que la no limitación de utilidades puede traer consigo beneficios fiscales importantes.

Delimitación del Problema

Actualmente, en México no todos los trabajadores cuentan con los ingresos suficientes para hacer contrapeso al costo que significa el hecho de poder cubrir las necesidades básicas de un ciudadano. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2019), es

posible calificar el trabajo decente en México en diferentes niveles de trabajo decente: bajo, medio y alto.

Siendo que, de las personas pertenecientes a los niveles bajo y medio el 100% de los trabajadores únicamente cuentan con un prestación laboral de ley, mientras que solo el 35% de los trabajadores correspondientes a un nivel alto cuentan con vacaciones, aguinaldo y reparto de utilidades (Juarez, 2020).

Si bien es cierto que las autoridades mexicanas se han visto obligadas a tomar cartas en el asunto, no todas las decisiones que se han tomado resultan beneficiosas para este sector de la población, tal y como lo fue la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada el 23 de abril de 2021, a través de la cual se limitó la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Lo anterior significó una limitación a una prestación laboral que anteriormente ya había sido reconocida a nivel constitucional, haciendo así un retroceso en la protección de los derechos de los trabajadores mexicanos. Ello, sin duda resulta contrario a los principios rectores de los Derechos Humanos los cuales deben ser progresivos y nunca limitativos, lo que significa la prohibición de retrocesos injustificados en los niveles de cumplimiento de derechos alcanzados (CNDH, 2016).

Es importante conocer que diversos organismos internacionales se han pronunciado sobre la importancia que tiene el hecho de poder garantizar un trabajo decente, con remuneraciones y condiciones justas a los trabajadores, las cuales aun no son alcanzadas de manera satisfactoria en México. Por ello, es importante que las acciones políticas en México sean acorde a todos estos propósitos, pues de lo contrario las condiciones precarias de los trabajadores seguirían siendo un problema con el paso de los años.

La Reforma a la Ley Federal del Trabajo ha sido un movimiento que ha sido un tema polémico jurídico y socialmente. En primer lugar es jurídico debido a que diversas autoridades jurisdiccionales lo han señalado como inconstitucional debido a la falta de justificación para poder efectuar tal intervención de derechos laborales, y en segundo es

social ya que nos encontramos en un contexto en el cual, si los ingresos de la mayoría no son suficientes para poder satisfacer las necesidades básicas, lo mínimo que las autoridades deben hacer es salvaguardar las normativas encargadas de garantizar las prestaciones laborales que puedan compensar la insuficiencia de ingresos del sector trabajador mexicano en lugar de limitarlas.

En este sentido, se pretende exponer todas estas implicaciones haciendo una explicación de las consecuencias que la limitación en el reparto de utilidades ha traído consigo, proponiendo así un plan de defensa que busque salvaguardar los derechos laborales de todos aquellos trabajadores que hayan sido afectados por la limitación de un derecho que previamente ya había sido reconocido sin restricción alguna. Ello, a través de un amparo que de concederse por la autoridad jurisdiccional puede resultar beneficioso para las empresas en el ámbito fiscal, minimizando su carga tributaria derivada de la propia mecánica de cálculo del impuestos, lo cual será explicado detalladamente.

Justificación

En los últimos años, diversas organizaciones se han mostrado preocupadas por las condiciones laborales de los trabajadores, entre ellas las Naciones Unidas, quien dentro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada en 2015 en su octavo objetivo hace un énfasis especial sobre el trabajo decente y el crecimiento económico, resaltando la importancia de la protección de los derechos laborales. Dicha Agenda, presenta una oportunidad histórica para América Latina y el Caribe (ONU, 2018) ya que prevé diferentes temas sumamente importantes como la erradicación de la pobreza y un crecimiento económico con trabajo decente para todos, entre otros.

En virtud de lo anterior, es importante señalar que el problema no es tanto la creación de empleos, sino asegurar la calidad de estos en virtud de que en nuestro contexto social un gran número de trabajadores desarrollan actividades redundantes que no ofrecen una productividad a la empresa y que por ende se asocian con remuneraciones bajas (Peláez, 2021).

El mercado laboral mexicano, se caracteriza por bajas tasas de desempleo, altos porcentajes de informalidad laboral, bajos salarios y grandes diferencias entre diferentes regiones del país (Peláez, 2021). Es por esta razón que las diferentes autoridades deben implementar en sus políticas estrategias que se enfoquen al aseguramiento de un trabajo decente para todos, cumpliendo con los propósitos que organismos internacionales han señalado en los últimos años.

Por ello, esta investigación pretende conocer si la Reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de limitación en el reparto de utilidades realmente cumple con lo señalado por los propósitos internacionales enfocados a la promoción del trabajo decente o si bien tal política representa un retroceso en la protección de los derechos de los trabajadores al pretender restringir un derecho que previamente ya había sido reconocido a nivel constitucional sin límite alguno. Lo anterior, tomando en cuenta que las prácticas legislativas deben ser progresistas en materia de derechos humanos, respetando los principios rectores de estas prerrogativas y tomando en cuenta de que toda intervención que se realice a un derecho fundamental debe ser examinada para garantizar que la misma es legítimamente constitucional y está justificada (Burgoa, 2017).

Actualmente muchos de los trabajadores se han visto afectados por la reforma debido a que una prestación laboral que se traducía en una fuente de ingresos anual les ha sido reducida, por lo que es importante conocer si tal reducción era conveniente cuando la mayoría de los trabajadores en México no cuenta con ingresos salariales muy altos, pues según CONEVAL (2024) en el segundo trimestre de 2024 el ingreso laboral real promedio de la población ocupada a nivel nacional fue de \$7,441.06 al mes. De ello, es importante resaltar que en el segundo trimestre de 2024, el porcentaje de población que no puede adquirir la canasta alimentaria haciendo uso de todo su ingreso laboral en el hogar a nivel nacional fue de 35.0% (CONEVAL, 2024).

Además es menester señalar que algunos de los órganos jurisdiccionales, se han posicionado en contra de la reforma, argumentando su contrariedad con los principios rectores de los derechos humanos (Juzgado Octavo de Distrito en Materia de Trabajo en la Ciudad de

México, 2022), por lo que esta investigación hará una exposición y estudio de tales argumentos, así como su vialidad para realizar un plan de defensa.

El estudiar tales consecuencias y dichos argumentos ayudará a los trabajadores a quienes se les limitaron sus utilidades, pues de lo concluido se pretende elaborar una propuesta de amparo en el cual se defiendan los derechos de los mismos y se les restituya el goce de un derecho que previamente no había sido limitado.

Ahora bien la propuesta de defensa no tendrá beneficios únicamente para los trabajadores, sino que con ella también se busca un beneficio también para el empleador encargado de repartir utilidades.

Lo anterior, se afirma debido a que con la limitación de utilidades el legislador no solamente limitó un ingreso que percibía el trabajador, sino que también ello representó que la cantidad que las empresas o personas empleadoras podían disminuir de los ingresos acumulables en el momento de hacer el cálculo de pago de impuestos también se viera reducida, por lo que la empresa tiene que pagar una mayor cantidad de impuestos.

Así pues, la propuesta de defensa que aquí se plantea representa una explicación de cómo la Reforma interviene en la protección de los derechos laborales, y a la vez representa un beneficio fiscal para aquellos encargados de hacer tal reparto, lo que significa un beneficio tanto para el sector trabajador como para el sector empleador.

Objetivos

General

Elaborar una propuesta de defensa legal en contra de la adición de la fracción VIII del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo enfocada a la limitación del reparto de utilidades a los trabajadores.

Específicos

- Realizar un análisis legal y fiscal sobre la adición de la fracción VIII del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo enfocada a la limitación del reparto de utilidades a los trabajadores
- Analizar las consecuencias legales y fiscales de la adición de la fracción VIII del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, enfocada a la limitación del reparto de utilidades a los trabajadores.
- Analizar la constitucionalidad de la Reforma.
- Señalar los beneficios fiscales que dicha propuesta defensa traería consigo.

Marco Teorico

Capítulo I. El Trabajo Decente

Al hablar del trabajo decente nos encontramos haciendo alusión a un concepto relativamente nuevo ya que fue hasta el año 1999 en el cual la Organización Internacional del Trabajo, a través de la 87^º reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo definió al trabajo decente como “aquel trabajo productivo que cuenta con una remuneración adecuada, con protección social y que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad” OIT,1999). Además, es importante señalar que dicho concepto engloba en sí mismo cuatro objetivos estratégicos en los cuales se incluyen los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el dialogo social (OIT,1999).

A pesar de que dicho concepto fue definido de manera categórica hasta 1999, previamente diferentes normativas y declaraciones ya contemplaban la importancia que tiene el hecho de que una persona pueda conseguir un trabajo digno que pueda solventar todas sus necesidades básicas. Un ejemplo de ello lo es la Declaración Universal de Derechos Humanos en la cual se manifiesta que todo ser humano tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, haciendo un importante énfasis en el hecho de que los salarios deben ser capaces de garantizar

tanto a los trabajadores como a su familia condiciones de dignidad (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Así, fue a través de estas ideas y declaraciones que los elementos estratégicos pudieron ser unificados en un solo concepto que pudiera ser tomado en cuenta tanto en el campo de trabajo tanto como en la agenda política en materia laboral (Juarez, 2020).

Es importante saber que el concepto de trabajo decente no solamente fue usado por organizaciones o declaraciones de tipo universal, sino que diversos autores han hecho uso de este concepto para referirse a una meta que recoge una aspiración universal, una categoría que representa un marco de referencia para la creación de políticas laborales en las cuales se puedan integrar los cuatro ejes estratégicos propuestos por la Organización Internacional del Trabajo (Lanari, 2010).

Hablando sobre el ámbito nacional, la legislación mexicana también considera al trabajo decente dentro de la propia carta magna, en su numeral 123 (CPEUM, 2024), en el cual se manifiesta que toda persona tiene derecho al trabajo digno. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo (2025), en su artículo 2 señala como características del trabajo decente la no discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, y en el cual se tiene acceso a la seguridad social, se percibe un salario remunerador, se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva (LFT, 2025).

Así pues, es sumamente importante que los ciudadanos cuenten con la posibilidad de obtener un empleo en el cual se les pueda brindar un crecimiento económico sostenido, así como una participación dentro de una globalización incluyente y equitativa (Juárez, 2020), pues de lo contrario, nos encontraríamos con la creación de políticas públicas encaminadas únicamente en el desarrollo de las empresas, a costa de los derechos laborales de los gobernados.

Capítulo II. Octavo Objetivo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

El trabajo, a lo largo de los años ha sido un elemento esencial dentro de la red social que sustenta la gobernanza y organización de las sociedades. Por ello, las bases que deben sustentar la paz mundial deben enfocarse en la creación del trabajo decente. Este cambio únicamente puede lograrse si se humaniza la visión que se tiene dentro del mundo del trabajo (Fernández, 2021).

Así pues, el trabajo decente ha adquirido una gran relevancia, tanto que ya se ha contemplado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible propuesta por las Naciones Unidas y aprobada en septiembre de 2015 a través de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la cual representa una óptica que pretende realizar una transformación de la sociedad en la cual se tiene como prioridad la sostenibilidad económica, social y ambiental de los Estados Miembros, representando así una directriz de trabajo para las instituciones correspondientes (Naciones Unidas, 2018).

Esta agenda se compone de 17 objetivos y 169 metas de Desarrollo Sostenible en el ámbito económico, social y ambiental en los cuales se les ayuda a los países a evaluar el punto de partida de los países de la región, así como para elaborar las herramientas necesarias para lograr esta visión de desarrollo sostenible en todas sus dimensiones.

En este sentido, los objetivos de desarrollo son un instrumento de planificación para los países que los ratifican, tanto a nivel local como a nivel internacional, representando así una agenda civilizatoria que pone la dignidad y la igualdad de las personas en el centro (Naciones Unidas, 2018).

Aterrizando lo anterior al tema de estudio de este trabajo es necesario hacer referencia al objetivo número 8, en el cual se prevé al trabajo decente y el crecimiento económico, mismo que busca promover el crecimiento económico sostenible, el empleo pleno y productivo, así como el trabajo decente para todos.

Dentro de la agenda se indica que realizando una estimación, el 50% de la población en el mundo aún vive con lo que puede equivaler a dos dólares estadounidenses por día, por lo que

el simple hecho de contar con algún trabajo no representa una garantía para el ciudadano para poder salir de la pobreza (Peláez, 2021).

Esto sin duda es alarmante para la sociedad, por lo que se debe realizar una revisión a las políticas gubernamentales en las cuales se les pueda asegurar a los ciudadanos un ingreso suficiente con el cual pueda cubrir sus necesidades básicas para sí y su familia.

Para conseguir dicho desarrollo, las sociedades deben crear condiciones suficientes para que los ciudadanos tengan la posibilidad de conseguir un empleo en el cual se cuide la calidad del mismo y existan prestaciones de trabajo decentes que les puedan ayudar a tener una vida digna (Naciones Unidas, 2018).

Así pues, con la finalidad de poder lograr tal objetivo, la Organización de las Naciones Unidas ha establecido ciertas metas, de las cuales algunas se enfocan al conseguir condiciones en las cuales los trabajadoras puedan conseguir ingresos, reconocimientos y prestaciones que ayuden a mejorar la calidad de vida de los mismos.

La agenda se enfoca en la protección de los derechos laborales y la promoción de entornos de trabajo seguro, el aumento de la productividad laboral, la mejora de condiciones de trabajo, el acceso a servicios productivos y la reducción de la tasa de desempleo, lo cual contribuye a la obtención de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible.

Al hacer un estudio integral de la agenda 2030, es posible señalar que el objetivo número 8 que aquí se estudia está enfocado en mejorar las condiciones laborales de los trabajadores sin dejar de lado sus cuatro elementos centrales: la creación de un empleo digno, la protección social, los derechos del trabajo y el dialogo social.

Con lo anterior, se puede afirmar que el objetivo número 8 tiene una fuerte relación con los demás objetivos, pues con los resultados obtenidos al proponer y garantizar un trabajo decente se apoya transversalmente a reducir la desigualdad y a la erradicación de la pobreza.

Capítulo III. Situación actual en México. ¿Realmente existe el Trabajo Decente?

Para poder conocer si México realmente cuenta con un trabajo decente, es importante hacer un análisis de la situación en la que nos encontramos, pues con ello también es posible conocer si la política mexicana está encaminada a cumplir con la agenda 2030.

Así pues, si la agenda se enfoca a la mejora de condiciones de trabajo y a la protección de los derechos laborales para así poder reducir la desigualdad y erradicar la pobreza tendremos que comprobar si las condiciones laborales en México le permiten a los trabajadores alcanzar dichos objetivos, preguntándonos si las prestaciones actuales son suficientes para que la sociedad pueda alcanzar ese bienestar.

Un punto que puede ser gran punto de referencia es el salario, pues es una prestación que representa un factor importante para la medición de la pobreza en México (García, 2012). Con ello podremos tener un panorama que nos permita conocer si actualmente la sociedad mexicana cuenta con ingresos salariales suficientes para poder conseguir un trabajo decente.

Insuficiencia del Salario Mínimo en México

Al hacer referencia a la Ley Federal del Trabajo, especialmente en su artículo 82 es posible encontrar la definición de salario. De acuerdo con este cuerpo normativo, el salario es definido como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (Ley Federal del Trabajo, 2025).

Sin embargo, es importante señalar que esta figura constituye uno de los derechos de toda persona que trabaja para una persona, pues a partir de esta remuneración es que se puede disfrutar de una vida digna, cubriendo sus necesidades básicas, de alimentación, salud, vivienda, entre otras. (CNDH, 2022).

Tal es la importancia de esta figura, que resulta indispensable el hecho de que las autoridades intervengan en la determinación de los salarios con la finalidad de asegurar un ingreso mínimo que garantice a sus gobernantes que con dicha cantidad pueda cubrir los objetivos

del mismo, creando así la figura de salario o ingreso mínimo. Tal concepto tiene su nacimiento en el año de 1890 dentro de Nueva Zelanda y Australia, derivado de la problemática que en ese momento existía con los trabajadores de esos lugares, debido a que la remuneración que estos recibían por su trabajo era tan baja que no les permitía llevar una vida digna para ellos y sus familias. (Neumark & Washer, 2008).

Así pues, la preocupación por la suficiencia del ingreso que perciben los trabajadores por su labor no fue ajena a México, razón por la cual la figura del salario mínimo ya ha sido incluida dentro de la legislación laboral mexicana, la cual ha sido definida por el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo (2025), mismo que a la letra señala lo siguiente:

“Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una o un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación de las y los hijos” (Ley Federal del Trabajo, 2025).

De lo anterior es posible rescatar que el ingreso mínimo que debe percibir un trabajador debe ser una cantidad suficiente que le permita a una jefe de familia satisfacer no solo necesidades materiales, sino que se habla de necesidades de ámbito social y cultural. Los trabajadores entonces deberán recibir un ingreso por su trabajo que les permita acceder a sus alimentos, servicios, vestido, vivienda, actividades recreativas y según sea caso, a la educación para sus hijos.

En los años recientes, el salario en México ha aumentado gracias a las políticas salariales implementadas por los últimos sexenios, ya que con base a los datos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2023) en el año 2019 empezó el aumento salarial en un 16.2%, posteriormente en 2021 se registró un aumento de 14.99%, en el año de 2022 se registró un aumento del 22%, mientras que para 2023 fue un 20%.

Ahora bien, el salario mínimo no solo debe ser aumentado arbitrariamente, sino que debe aumentar conforme la inflación del estado y con la ayuda de un grupo especializado en la

materia, como tal es el caso de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y otras dependencias públicas y privadas dedicadas al estudio del tema. En términos de la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo, este solo tiene efecto si los precios de los alimentos básicos se mantienen constantes, ya que si los precios de dichos artículos aumentan más de lo que el salario mínimo lo hace, entonces la única consecuencia de ello es que se pueda comprar una menor cantidad de productos (Centro de Análisis Multidisciplinario, 2024)

Para poder saber si realmente los aumentos salariales son suficientes para que la población mexicana pueda sustanciar sus necesidades básicas, el Centro de Análisis Multidisciplinario (2024) se ha enfocado en medir el poder adquisitivo utilizando el salario mínimo y el precio de una canasta alimenticia ponderada para un consumo básico que toma en cuenta aspectos nutricionales y hábitos culturales para una familia de dos adultos, un joven y un niño.

Después de realizar diversos estudios fue posible observar que, a pesar de la implementación de las políticas de aumento salarial en los últimos años, el salario mínimo en México se encuentra en un punto muy distante para que un jefe de familia pueda alcanzar a adquirir la Canasta Alimenticia Recomendable (Centro de Análisis Multidisciplinario, 2024).

Se señala lo anterior ya que de acuerdo con tales estudios, del año 2019 al 2024, el salario mínimo tuvo un aumento significativo de \$3,080.40 a \$7,467.9, sin embargo el precio de la canasta básica recomendable según el Centro de Análisis Multidisciplinario también aumentó de \$9,930.3 a \$14,590.8 tal y como se señala en la Figura 1.

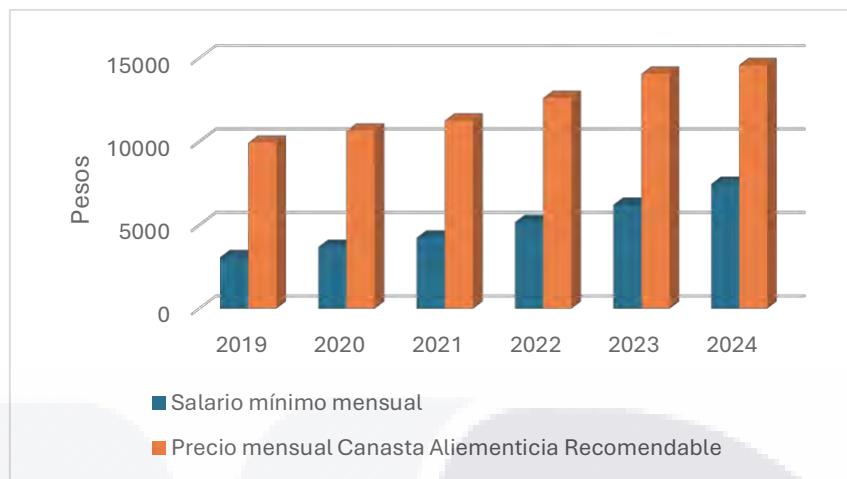


Figura 1. Salario Mínimo y precio de la Canasta Alimenticia Recomendable. Elaboración propia con datos del Centro de Análisis Multidisciplinario UNAM (2024).

De ello, se puede concluir que el salario mínimo en México no es suficiente para comprar la canasta básica, y está aún todavía más lejos de poder comprar otras cosas que también son necesarias para que una familia, o bien para que una persona pueda vivir dignamente, tales como vivienda, vestido, calzado, servicios de agua, luz, transporte, internet, o incluso actividades básicas de recreación, lo cual nos pone en una situación que está muy por debajo de lo estipulado por la legislación laboral (Centro de Análisis Multidisciplinario, 2024).

En consecuencia, de lo anterior, y al conocer acerca de la insuficiencia salarial en la sociedad mexicana para poder lograr un trabajo decente, es importante tomar conciencia acerca de la importancia que tienen las demás prestaciones económicas en la legislación laboral mexicana, pues como señala Salas (2018), las demás prestaciones, como tal es el caso del reparto de utilidades en las empresas se vuelven fundamentales para aminorar los efectos de los salarios bajos.

En este sentido, y para efectos de este trabajo de grado se realiza un enfoque especial a la figura del reparto de utilidades, la cual recientemente ha sufrido un cambio legislativo que trajo como consecuencia que diversos trabajadores recibieran una cantidad menor a la que

venían recibiendo con anterioridad por este concepto, misma situación que puede llegar a dificultar que la sociedad mexicana logre obtener un trabajo decente para todos.

Capítulo IV. El Reparto De Utilidades Como Prestación En México

Antecedentes Del Reparto De Utilidades

El reparto de utilidades en México es una figura que surgió debido a diferentes circunstancias ocurridas dentro del entorno social existente en la época de su creación, influenciadas por las diferentes necesidades observadas por parte de la clase trabajadora. Además, es importante reconocer que también el entorno internacional representó una directriz para tomar la decisión de contemplar tal figura en nuestra legislación (De Buen, 2005).

En virtud de lo anterior se debe tener en cuenta el panorama existente antes de la consolidación del reparto de utilidades en la actual legislación, ya que en el comienzo del capitalismo el trabajo realizado por el obrero únicamente era retribuido con un salario por parte del trabajador, sin que en ningún momento se tomara en cuenta las ganancias recibidas por el empleador. Es decir, el patrón era el único ente que se veía beneficiado por la fuerza de trabajo generada por sus empleados (De Buen, 2005).

De esta manera, aunque se sabía que las ganancias eran obtenidas gracias al esfuerzo de los empleados de una empresa o de aquellos que estaban bajo el mando de un patrón, hasta ese momento no se había pensado en que al trabajador se le podría entregar una parte de tales utilidades con la finalidad de elevar su productividad (De Buen, 2005).

No fue hasta mediados del siglo XIX cuando a nivel internacional comenzaron a surgir algunos movimientos socialistas que se preocupaban por los sujetos representantes de la fuerza del trabajo, es decir, la clase obrera (Lóyzaga de la Cueva, 2011).

Un ejemplo de ello fue el movimiento obrero francés de 1848 y la Comuna de París de 1871, o movimientos a través de los cuales se realizó una conciencia de clase y en los cuales se buscaba unir a los trabajadores con los dueños de la riqueza con la finalidad de conseguir un equilibrio de poder adquisitivo (Lóyzaga de la Cueva, 2011).

En lo que a México respecta, también fue a mediados del siglo XIX cuando el reparto de utilidades fue considerado como un tema de conversación en la sociedad, especialmente gracias a la intervención de Ignacio Ramírez, “El Nigromante”, quien realizó diversos foros e intervenciones en el constituyente de 1857 (Lóyzaga de la Cueva, 2011).

Durante el proyecto de la Constitución de 1857, Nigromante apoyaba la idea de emancipar a los jornaleros de los sujetos capitalistas, así como la división proporcional de las ganancias de todo empresario. Nigromante hacía notar algunos matices marxistas dentro de sus ideales, haciendo de México uno de los primeros países en considerar a los asalariados como partícipes en las utilidades de una empresa. Sin embargo, el Constituyente de 1857 no consideró debidamente sus ideas (De Buen, 2005).

Sin importar lo anterior, el “Nigromante” no desistió de la idea que él representaba, debido a que continuaba cuestionando la razón por la cual el sistema capitalista se seguía aprovechando de las fuerzas realizadas por los asalariados.

Posteriormente, a finales del año 1914 Antonio Sarabia, un mexicano magonista presentó una obra a través de la cual se proponía la creación de una ley reglamentaria de la Constitución de 1857 a través de la cual se retomaría el tema del reparto de utilidades. En tal propuesta, se señalaba que el 50% de las utilidades producidas por negocios como haciendas, ranchos, minas, fábricas y en general todo tipo de negocio o empresa se dividirían entre los empleados y trabajadores en proporción a sus sueldos y al número de días que hayan prestado sus servicios. Lo anterior, si bien no fue adicionado a la Constitución representó un precedente importante para el establecimiento de esta institución dentro de la legislación mexicana (Trueba, 1975).

Así pues, al inicio del siglo XX y como es bien sabido, se propuso crear una nueva Constitución que recogiera las necesidades presentes dentro de la sociedad mexicana, estableciendo un congreso constituyente encargado de crear este nuevo cuerpo máximo normativo (Trueba, 1975).

En este sentido, en diciembre de 1917 se llevaron a cabo diferentes sesiones en las cuales las preocupaciones por la clase obrera se hicieron presentes y un ejemplo de ello se puede observar en el discurso del diputado veracruzano Carlos L. Graciadas, quien resaltaba la importancia de otorgarle un rango constitucional al derecho del trabajador para obtener una participación en los beneficios de quien lo explota (Trueba, 1975).

Al mismo tiempo, otros pensadores como José Natividad Macías, resaltaban la necesidad de vigilar que el capitalista no fuera el único quien se llevara todas las ganancias, sino que el trabajador merecía que se le diera una parte de estas en relación a la importancia de sus labores (Diario de debates de los Constituyentes, 1916).

Por otro lado, las discusiones continuaron y en una segunda comisión integrada por diferentes diputados como Francisco J. Múgica, Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Roman y Luis G. Monzón señalaban que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en un primer momento pudiera parecer una condición agresiva y exagerada para los patrones, dueños de negocios y demás empresarios. Sin embargo, al estudiar los efectos de la institución del reparto de utilidades se señaló que el trabajador podría desempeñar sus labores con más eficacia, teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa. El capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario (Diario de debates de los Constituyentes, 1916).

Así, después de varias discusiones dentro de la comisión del año 1917, finalmente se llegó a una decisión en la cual México elevaba a rango constitucional el derecho a recibir parte de las utilidades de las empresas, pues al hacer una referencia a la Constitución vigente en ese año, en su artículo 123, fracciones VI y IX se contemplaba lo siguiente:

“VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicano, 2025).

A pesar de lo anterior, aún no existía una reglamentación exacta en la cual se señalara de manera clara y concisa la manera en la cual podría llevarse a cabo el reparto de las mismas, sino que fue hasta varios años después en los que los legisladores pudieron definir la manera y el procedimiento a través del cual se podría hacer efectivo este derecho laboral.

Posteriormente en el año de 1933, el día 4 de noviembre fueron publicadas ciertas reformas a la Constitución, dentro de las cuales se encontraba una modificación a la fracción IX del artículo 123, en la cual se señala lo siguiente:

“IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicano, 2025).

Al hacer una análisis de lo anterior, es posible observar que la modificación del artículo no iba más allá de mencionar la existencia de ciertas comisiones especiales a través de las cuales se señalaría la participación en las utilidades por parte de los trabajadores, por lo cual aún no quedaba clara la manera en la cuál dichas comisiones iban a realizar esa labor, dejando así el legislador en un estado de incertidumbre legal tanto a los trabajadores como a los patrones en cuanto a dicha prestación.

Así, no fue hasta el año de 1962 hasta que en el Diario Oficial de la Federación se dieron a conocer ciertas modificaciones a la Constitución, específicamente en el artículo 123. Dentro de dicho artículo, específicamente dentro de la fracción VI que anteriormente fue citada, se modificó de tal manera que solamente se hiciera referencia a los sueldos, para que dentro de la fracción IX se añadiera un procedimiento detallado sobre la manera en que el reparto de utilidades tenía que ser regulado, el cual de forma literal señala lo siguiente:

“Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional.

Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

e) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2025).

Una vez que las reformas ya se habían dado a cabo dentro de la Constitución, y después de que estas indicaran la necesidad de crear una comisión a través de la cual se fijara el porcentaje de las utilidades que tenía que ser repartido entre los trabajadores, se creó un organismo integrado por representantes tanto del gobierno, como de los patrones y trabajadores, el cual surgió en 1963 con el nombre de “Comisión para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas”.

Dicha comisión estuvo encargada de realizar estudios e investigaciones previos a la determinación del porcentaje con la finalidad de saber las condiciones en las cuales se encontraba la economía nacional, ya que era necesario tener las bases necesarias con las cuales se pudiera determinar el porcentaje que sería destinado a las utilidades a repartir, así como para fomentar el desarrollo industrial del país (Bolaños, 2003).

En este sentido, después de diferentes estudios se señaló que el porcentaje que sería repartido a los trabajadores sería del 10%, tomando como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Durante muchos años la figura del reparto de utilidades había sido utilizada de tal manera hasta hace poco, pues el 23 de abril de 2021, dentro del Diario Oficial de la Federación se publicó el decreto por el cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones con el objetivo de transformar el régimen de la figura de la subcontratación laboral (2021).

Dentro de la exposición de motivos de la referida reforma (Gaceta Parlamentaria 5651-I Año XXIII, 2020) se señaló que muchas de las veces la figura de la subcontratación era usada de forma simulada por las empresas para evadir el cumplimiento de sus obligaciones laborales hacia sus trabajadores. Así, la traslación de trabajadores de una empresa a otra creada de forma intencional era realizada con el único propósito de que la empresa contratista se pudiera concentrar únicamente en el pago de las nóminas, otorgándole condiciones distintas y menos favorables a los trabajadores trasladados.

Así, dentro de las medidas señaladas dentro de la reforma se hace una regulación para la subcontratación en el cual se limita la posibilidad de ejercer tal figura únicamente para recibir

servicios y obras especializadas que no forman parte del objeto social o actividad económica preponderante, estableciendo una lista de requisitos a seguir.

Sin embargo, en la reforma también hace una mención específica a la figura del reparto de utilidades a los trabajadores, determinando que el monto de la participación tendría como límite máximo tres meses de salario del trabajador; o bien, el promedio de la participación que haya recibido en los últimos tres años, lo que resulte más favorable.

En este sentido, dentro de esta última reforma el legislador decidió limitar la prestación laboral que en este trabajo de grado se estudia, lo cual ha traído consigo diferentes puntos de vista de parte de trabajadores, empresarios y diversas autoridades jurisdiccionales, pues muchas consideran que más allá de velar por los derechos de los trabajadores, el legislador se encuentra trastocando una prestación sin la suficiente justificación.

Naturaleza Jurídica del Reparto de Utilidades

Al hablar de la naturaleza del reparto de utilidades, han existido diferentes puntos de vista, ya que mientras algunos autores lo consideraban como parte del salario, otros autores consideran que el salario tiene una naturaleza completamente distinta a la participación en utilidades.

Lo segundo, ya que se considera que el salario tiene el objetivo de mantener en una buena posición la fuerza del trabajo, siendo este la contraprestación directa al servicio personal y subordinando que fue prestado. En un sentido formal, el salario es la contraprestación al servicio prestado, o bien, el precio de la compraventa de la fuerza de trabajo (Lóyzaga de la Cueva, 2011).

Así pues, el reparto de utilidades si bien es de naturaleza distinta a la del salario, ello no significa que no tenga relación con el trabajo prestado. Lo anterior, porque en realidad esta figura nace de este, representando no una contraprestación directa del mismo, sino una remuneración adicional.

Esta figura jurídica nace como un derecho constitucional a favor de los trabajadores de una empresa como una especie de gratificación por haber colaborado en la producción de utilidades de la empresa a la cual pertenece.

De igual forma, es un importante instrumento para contribuir a la redistribución de la riqueza y a la justicia social, representando así un mecanismo que incentiva a la productividad debido a que la participación es considerada como una retribución al esfuerzo productivo de los asalariados (STPS, 2024).

El Reparto de Utilidades dentro de la Legislación Mexicana

A pesar de que hace años era sumamente difícil encontrar algún cuerpo legislativo en el que se pudiera encontrar una reglamentación completa relativa a la participación de los trabajadores en las empresas, actualmente son varios los ordenamientos encargados de ella, pues al hacer un estudio de tales ordenamientos podemos encontrar que la prestación aquí estudiada se encuentra contemplada por las siguientes normatividades:

1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dentro de su artículo 123, apartado A, fracción IX.
2. Ley Federal del Trabajo, en sus artículos del 117 al 131.
3. Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículos 9, segundo párrafo, fracción penúltimo y último párrafos; 109, párrafos primero, antepenúltimo, penúltimo y último 113-G, segundo párrafo; y 212, tercer párrafo, en relación con el artículo 9, segundo párrafo, fracción I, penúltimo y último párrafos, donde se establece la manera en la que los contribuyentes determinarán la renta gravable, base del reparto de utilidades a los trabajadores.
4. El Reglamento de los artículo 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, dentro del cual se señala el procedimiento a seguir dentro del inicio y resolución de objeción, así como la creación de la Comisión Intersecretarial para la Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
5. El Reglamento Interior del Servicio de la Administración Tributaria.

6. Resolución de la Sexta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de septiembre de 2020, dentro de la cual se fija el porcentaje de utilidades que debe repartirse a los trabajadores.
7. Resolución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1996, y a través de la cual se exceptúa de la obligación de repartir utilidades a las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no sea superior a 300 mil pesos.

Cada una de los ordenamientos legales nombrados con anterioridad se encarga de reglamentar y señalar los aspectos a considerar para que las empresas puedan realizar el reparto de utilidades respectivo, por lo que dentro de este capítulo se señalarán los aspectos esenciales.

Sujetos Obligados

En cuanto a los encargados de otorgar esta prestación y de acuerdo al artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo (2025) se encuentran obligados a repartir utilidades todas aquellas unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, y en términos generales todas aquellas personas ya sean personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio, salvo ciertas excepciones tales como:

1. Las empresas de nueva creación durante el primer año de creación, corriendo el plazo de un año a partir del registro de la empresa ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
2. Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.
3. Las empresas pertenecientes a la industria extractiva y que además sean de nueva creación. En este caso, las empresas podrá disfrutar de esta excepción solamente durante el plazo de exploración.

4. Las instituciones que se dediquen a la asistencia privada y se reconozcan como tal por la leyes y que a través de los bienes de propiedad particular se encarguen de realizar actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios, tales como las fundaciones.
5. El Instituto Mexicano del Seguro Social y demás intituciones públicas descentralizadas que tengas fines culturales, de asistencia o beneficiencia.
6. Aquellas empresas cuyo ingreso anual declarado al Impuesto sobre la Renta no supere los trescientos mil pesos, de acuerdo a la resolución emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el 19 de diciembre de 1996.

Personas con derecho a recibir utilidades

Haciendo un estudio analítico de las legislaciones que contemplan el reparto de utilidades, específicamente el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo (2025), es posible señalar que por regla general los trabajadores que presten un trabajo personal subordinado a una persona física o moral, cualquiera que sea el acto que origine y que además perciba un salario a cambio de ello tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas. Sin embargo, es importante contemplar los diferentes casos contemplados por la legislación, ya que existen ciertas diferencias con algunos tipos de trabajadores, entre los cuales se contemplan los siguientes:

1. Para el caso de los trabajadores considerados de planta, es decir, quien trabaje permanente por tiempo indeterminado dentro de una empresa esté o no sindicalizado tendrá derecho a participar en las utilidades cualquiera que sea el número de días que laboraron en el ejercicio fiscal que se trate.
2. Cuando se trate de trabajadores por obra o por tiempo determinado, únicamente participarán en el reparto de utilidades de la empresa cuando hayan laborado en la empresa por un tiempo mínimo de 60 días, sin importar que se haya laborado de forma discontinua.

Este mismo criterio será aplicable tratándose de extrabajadores por obra o por tiempo determinado.

3. Los trabajadores de planta que hayan sido despedidos o bien, que hayan renunciado de forma voluntaria tendrán derecho a participar en la utilidades del último ejercicio fiscal de acuerdo al número de días trabajados y al salario percibido en el lapso de tiempo laborado.
4. De acuerdo al artículo 127 fracción II de la Ley Federal del Trabajo (2025), los trabajadores catalogados como de confianza participarán en el reparto de utilidades, salvo que, en los casos en los que este tipo de trabajadores perciban un salario mayor al que recibe el trabajador sindicalizado o de base de mayor salario existente en la empresa, se considerará este último salario aumentado en 20%, como salario base máximo con el cual participará en las utilidades.
5. Así, los trabajadores de los establecimientos de una empresa serán sujetos a la participación de utilidades.

Ahora bien es importante considerar que existen ciertas excepciones a la regla general contemplada en la ley, ya que existen ciertos trabajadores que no tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas, los cuales son:

1. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas, en atención al artículo 127, fracción I de la Ley Federal del Trabajo (2025).
2. Los trabajadores del hogar.
3. Personas físicas que tengan carácter de propietario o copropietario de una negociación.
4. Aquellos profesionales, técnicos, artesanos que de forma independiente presten sus servicios a una empresa, cuando estos no representen un trabajo subordinado con el patrón correspondiente.
5. Aquellos trabajadores eventuales que hayan laborado menos de 60 días durante el ejercicio fiscal del que se trate.

Renta gravable como base de reparto y porcentaje por aplicar

Una vez que se hayan señalado tanto a los sujetos que tiene la obligación de repartir utilidades, como a aquellos que tienen derecho a recibirlas, es importante considerar cual es la base sobre la cual los trabajadores van a participar.

Para ello, es importante hacer referencia al artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo (2025), mismo que a la letra señala lo siguiente:

“Artículo 120.- EL porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esa Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas del Impuesto Sobre la Renta”.

(Lo resaltado es propio)

Así, la Ley del Impuesto Sobre la Renta considera:

“Artículo 9. Las personas morales deberán calcular el impuesto sobre la renta, aplicando al resultado fiscal obtenido en el ejercicio la tasa del 30%.

El resultado fiscal del ejercicio se determinará como sigue:

I. Se obtendrá la utilidad fiscal disminuyendo de la totalidad de los ingresos acumulables obtenidos en el ejercicio, las deducciones autorizadas por este Título y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas pagada en el ejercicio, en los términos del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para determinar la renta gravable a que se refiere el inciso e) de la fracción IX del artículo 123, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no se disminuirá la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas pagada en el ejercicio ni las pérdidas fiscales pendientes de aplicar de ejercicios anteriores.

Para la determinación de la renta gravable en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, los contribuyentes deberán disminuir de los ingresos

acumulables las cantidades que no hubiesen sido deducibles en los términos de la fracción XXX del artículo 28 de esta Ley” (Ley del Impuesto sobre la renta, 2025).

Como es posible observar, la renta gravable es aquella que resulta de restar a los ingresos obtenidos en un ejercicio fiscal las deducciones autorizadas, sin embargo, es importante tener en cuenta los regímenes dentro de los cuales se encuentren los contribuyentes.

Una vez determinada la renta gravable, se considerará el 10% de la misma para que este sea el porcentaje a repartir entre los trabajadores, de acuerdo al resolutivo primero de la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Sexta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de septiembre de 2020.

Procedimiento para formular el proyecto de reparto de utilidades

Posteriormente a la determinación de porcentaje susceptible a la repartición de utilidades del ejercicio fiscal del que se trate, las empresas y demás sujetos obligados deben formular su proyecto para hacer una repartición individual de las mismas.

Para lo anterior, es relevante tomar en cuenta que de acuerdo con el último párrafo del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo (2025) las utilidades que dentro del ejercicio anterior no fueron cobradas deben de ser tomadas en cuenta para el monto de las utilidades por repartir, por lo que estas dos cantidades deberán ser sumadas.

En atención al numeral 123 de la ley anteriormente referenciada, una vez que se realizó el cálculo del total de utilidades, estas serán divididas en dos partes:

- i. El 50% de las mismas será repartido entre la totalidad de los trabajadores tomando en cuenta el número de días trabajados durante el año.
 - Para su cálculo, el 50% de las utilidades se dividirá entre el total de días trabajados por la totalidad de trabajadores susceptibles a recibirlas.
 - El resultado de la división, será multiplicado por los días laborados individualmente, lo que resulta en la participación individual por días trabajados. (A)

- ii. El 50% sobrante, será dividido en proporción al monto de los salarios devengados por los trabajadores durante el año.
- Para su cálculo, el 50% de las utilidades se dividirá entre la suma total de los salarios por cuota diaria percibida por los trabajadores con derecho a participar.
 - El resultado de esta división será la utilidad por peso ganado, el cual se multiplicará por el total del salario percibido individualmente por cada trabajador, dando como resultado la participación por salario devengado (B)
- iii. La suma de la participación individual por días trabajados y la participación por salario devengado serán las utilidades totales que cada trabajador recibirá durante ese ejercicio fiscal, según corresponda. (A+B)

Límite en el reparto de utilidades

Hasta hace poco, las utilidades eran calculadas de la forma en que anteriormente ya se ha señalado sin tomar en consideración límite alguno, sin embargo el 23 de abril de 2021 se publicaron ciertas reformas dentro del Diario Oficial de la Federación, dentro de las cuales se modificó la Ley Federal de Trabajo, añadiendo una fracción a su artículo 127, mismo 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:

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.

Así, de lo anterior se observa que el legislador añadió un límite a una prestación que a lo largo de los años no había sido topada, lo cual trajo consigo diferentes puntos de

vista, y lo cual para algunos ha sido considerado como una violación a los derechos humanos de los trabajadores” (Ley Federal del Trabajo, 2025).

Plazos establecidos para el pago de utilidades

El pago de utilidades, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (2025), en su artículo 122 deberá realizarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha que deba pagarse el impuesto anual, aún cuando esté en trámite alguna objeción por parte de los trabajadores.

Implicaciones fiscales del reparto de utilidades

Es importante conocer que la figura del reparto de utilidades tiene implicaciones en el momento de hacer el cálculo de las empresas, según lo dispuesto en el artículo 9, fracción I de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, mismo que señala lo siguiente:

“Artículo 9. Las personas morales deberán calcular el impuesto sobre la renta, aplicando al resultado fiscal obtenido en el ejercicio la tasa del 30%.

El resultado fiscal del ejercicio se determinará como sigue:

- i. Se obtendrá la utilidad fiscal disminuyendo de la totalidad de los ingresos acumulables obtenido en el ejercicio, las deducciones autorizadas por este Título y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas pagada en el ejercicio, en los términos del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” (Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2025).

De lo anterior podemos observar que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas debe restarse de la totalidad de los ingresos acumulables obtenidos en el ejercicio. Esto significa que las empresas tienen la opción de deducir el monto pagado a los trabajadores por concepto de participaciones otorgadas al momento de que se calcule la utilidad fiscal, lo cual evidentemente tiene efectos tanto en la determinación de la base gravable como en la cantidad de ISR que la empresa deberá pagar.

El tratamiento fiscal que la legislación fiscal mexicana le da a esta figura busca fomentar la distribución de las utilidades de las empresas a los empleados, al mismo tiempo que se beneficia a las personas morales al permitirles reducir su base gravable.

Capítulo V. Reparto de utilidades y sus homólogos en la Doctrina Europea

Para conocer más acerca de la importancia de una figura como lo es el reparto de utilidades es sustancial conocer otras figuras homologas que son aplicados en diversos países, como los son algunos países europeos, ya que estos han hecho uso de diversas figuras que incentivan a los trabajadores a participar en la productividad de la empresa.

Así pues, para poder tener una noción de lo anterior es necesario conocer que después de diversos acontecimientos ocurridos en la eurozona, incluidos la crisis económica iniciada en 2008 trajeron consigo diversos cambios en la política económica, incluyendo diversos aspectos relacionados con el mercado de trabajo (González, et al. 2015).

En el caso de España, la Reforma Laboral del año 2012 provocó un gran cambio en las relaciones laborales debido a que la negociación colectiva dejó de tener la gran influencia que tenía dentro del mercado laboral y por consiguiente los sindicatos ya no influían de la misma manera en el contenido de los convenios (Cruz, 2015).

Los anteriores cambios significaron un desequilibrio en la relación entre las partes que componen la relación laboral, otorgándole más poder a las empresas y teniendo como consecuencia una reducción salarial, un empeoramiento de las condiciones de trabajo y un aumento de la precariedad laboral (Ruesga, 2015).

Es por lo anterior que los sistemas de retribución tuvieron que ser flexibilizados, haciendo un mayor uso de los sistemas de retribución variable como una forma de pago no consolidado que se implementaban a toda la plantilla de las empresas (García, 2016).

Sistemas de retribución fija y variable

Ahora bien, para poder comprender de mejor manera la naturaleza de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas dentro de la doctrina europea es importante

diferenciar los sistemas de retribuciones existentes, señalando las principales características de cada uno de ellos.

1. Sistemas de retribución fija:

Dentro de este tipo de remuneración, los empleados reciben una cantidad de dinero fija cada mes o cada año, según se señale en el convenio que se firme entre el patrón y el trabajador (García, 2017).

2. Sistemas de retribución variable:

Al hablar de retribución variable, se entiende que el sueldo que los empleados reciben no siempre es el mismo, por lo que hay complementos salariales que se añaden al salario fijo y que se encuentran relacionados con el desarrollo de los objetivos de la empresa o del grupo empresarial, refiriéndose entre otras cosas a beneficios, ventas y productividad (García, 2017).

Estos sistemas de ninguna manera sustituyen el salario base, sin embargo, estos complementos sí se pueden utilizar para compensar reducciones de éste.

Así, la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa como complemento salarial es una forma clásica de remuneración variable, misma que experimentó cierta expansión en Europa en la década de los 80 (González, 1998). Además de que, fueron diversos acontecimientos como las crisis económicas las que fortalecieron aún más el uso de los mismos.

Definición de la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa

Una vez señalada la naturaleza la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa como una especie de un sistema de retribución variable es importante señalar que esta figura es definida como “disposiciones definitivas bajo las cuales los trabajadores reciben regularmente, además de sus sueldos y salarios, una parte predeterminada de los beneficios de la empresa, de modo que la suma asignada a los trabajadores por este concepto varía con el nivel de beneficios” (Cynog-Jones, 1956; como se citó en González, 1998).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Es importante manifestar que de acuerdo con González (1998), la definición de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas solo considera a aquellas remuneraciones que son otorgadas a la totalidad de la plantilla de una empresa o si bien una mayoría, dejando de lado a aquellos beneficios que son exclusivamente otorgados a los cargos directivos.

Objetivos de la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas

Normalmente, la literatura enfocada tanto al campo económico como al de recursos económicos ha identificado tres razones importantes para introducir un sistema retributivo variable enfocado al reparto de utilidades de las empresas a los trabajadores, siendo estas la productividad, el aumento de la adhesión empresarial y contención salarial (González, 1998).

A) Mejoramiento de la productividad

La esencia de los incentivos económicos es la creencia de que dicha retribución pueda motivar al empleado individual a trabajar a mayor escala y de mejor manera, aumentando así su productividad y al mismo tiempo aminorando la necesidad de que el patrón tenga que supervisar el trabajo.

Al principio, puede imaginarse que la mejora en la productividad por la remuneración variable en estudio solo podría tener cabida en empresas pequeñas debido a que los trabajadores tendrían que compartir los resultados de su trabajo con los demás trabajadores de la plantilla, sin embargo hay evidencia en la cual se señala que en ambos casos, tanto en pequeñas como en grandes empresas, a mayor proporción de beneficios repartida, mayor productividad era obtenida (Baddon, et. al., 1989).

B) Adhesión y flexibilidad: salario de eficiencia

La tesis denominada como “el salario de eficiencia” pone una especial atención en señalar que los salarios más altos que la media aumentarán la lealtad y productividad de los trabajadores (Arkelof, 1982; como se citó en González, 1998).

Por tanto, la utilización de una remuneración variable enfocada en beneficios como salario de eficiencia podrá reducir el absentismo y la rotación externa de los trabajadores (Wilson & Peel, 1991).

Se podría señalar que este objetivo únicamente puede ser conseguido simplemente aumentando el salario base, sin embargo vale la pena señalar que la variabilidad de la participación en beneficios tiene la ventaja de recompensar de forma explícita la medida en que el trabajo contribuye al valor de la empresa (Johnson, 1990).

C) Flexibilidad y contención salarial

La participación en beneficios da la oportunidad de ofrecer una remuneración competitiva dentro del mercado que representa un riesgo bajo para el empresario, sino que también puede representar una consolidación de salarios base más bajos a medio y largo plazo, representando una moderación salarial (González, 1998).

De acuerdo con Baez (2013), el salario ofrecido por la empresa capitalista es demasiado bajo, por lo que existe un rango de estructura de la propiedad y esquemas de pagos por parte de la empresa democrática que le permitiría superar esta fuente de ineficiencia.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas dentro de la legislación española

En el caso de España, el modelo de retribución variable se encuentra contemplado dentro del artículo 26 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a través de su apartado 3, el cual a la letra señala lo siguiente:

“3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el

carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa” (Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2025).

Sin embargo, la legislación española no será la encargada principal de regular los complementos salariales que resulten de la productividad del trabajador o alguna otra situación o resultado de la empresa, sino que lo será la negociación colectiva, entendiéndose esta como el proceso a través del cual un empresario y los trabajadores establecen los acuerdos que dirigirán los términos y condiciones de sus relaciones laborales, acuerdos que son comúnmente conocidos como convenios colectivos logrados gracias a la participación de sus representantes tales como los sindicatos (García, 2020).

Lo anterior, supone que una mayor implicación en el proyecto o en los resultados de la empresa será premiada de forma específica por el empresario y sus trabajadores (Mercader, 2005), y no por una ley específica, lo que hace de este sistema de retribución variable un complemento salarial convencional.

Algunos de convenios colectivos recogen ya el estímulo a las ideas, e incluso la llamada “filosofía de la participación para garantizar la prosperidad de la empresa” cuyos pilares son la calidad, la productividad y la mejora continua (Mercader, 2005).

Ahora bien, para hacer un estudio más detallado acerca de estos sistemas de retribución variable resulta importante señalar que existen diversas fórmulas retributivas en atención a la situación y resultados de la empresa, los cuales de manera enunciativa más no limitativa se pueden señalar los siguientes:

1. Complementos de productividad empresarial
2. Participación en beneficios o resultados.
3. Participación en el capital de la empresa

Los *complementos de productividad* vienen determinados por aquellas percepciones económicas que el trabajador puede recibir por alcanzar ciertos umbrales, límites de producción, objetivos o resultados, los cuales pueden ser individuales o colectivos

(Mercader, 20005). Su configuración se relaciona a la superación de objetivos establecidos para un determinado lapso de tiempo y estos deben ser medibles y establecidos de antemano (García, 1993).

Este tipo de complemento tiene un carácter personalista y subjetivo por lo que la distribución de los mismos se realiza de forma discrecional pero atendiendo al cumplimiento de los requisitos necesarios, pudiendo proceder la distribución de forma individualizada, atribuyendo o no este complemento a determinados funcionarios o bien, en determinadas ocasiones o periodos. Por lo que, en atención a los criterios jurisdiccionales españoles (TSJ C.Valenciana 4-12-12, EDJ 340690), la simple existencia de los funcionarios que perciben este tipo de complemento no es razón suficiente para que los demás funcionarios con puestos similares tengan derecho a la misma percepción.

En cuanto a la *participación de los trabajadores en beneficios o resultados de la empresa*, este es un complemento salarial que consiste en un complemento salarial vinculado de forma directa a los resultados que obtenga la empresa, distribuyendo un porcentaje del beneficio empresarial entre los empleados (Mercader, 2005). Para lo anterior, es necesario señalar que en caso de que no se haya previsto expresamente en un convenio colectivo, por beneficio empresarial debe entenderse el saldo positivo de la cuenta de pérdidas y ganancias (TS 24-9-96, EDJ 6027).

Aunado a lo anterior, es menester señalar que el importe de la participación en beneficios se mide en función de los resultados empresariales del año anterior al que se devenga y, por tanto, según los salarios de ese año (TS 20-9-93, EDJ 8072);

Este tipo de complementos pueden dividirse en dos grupos, pues se pueden referir a los sistemas salariales que establecen una relación directa entre la retribución del trabajador y sus participación en las mejoras de la productividad (*Gain Sharing*), o bien, se pueden referir a una participación en beneficios propiamente dicha (*Profit Sharing*), en la cual ambos sistemas pretenden dinamizar el potencial humano y crear motivaciones positivas que dirijan el esfuerzo de los empleados hacia la consecución de los objetivos de la organización (Osorio et al, 1997).

En cuanto a la diferenciación de estos grupos es importante señalar que en la figura denominada como *Profit Sharing*, la bonificación a percibir por el trabajador depende proporcionalmente de los beneficios obtenidos por la empresa en cada lapso de tiempo, y el abono de dicho complemento suele producirse sólo una vez al año (Mercader, 2005).

Por su parte, el *Gain Sharing* es “un sistema de participación en el que se determina una bolsa o compensación grupal basada en los ahorros obtenidos por la empresa con las mejoras de productividad alcanzadas respecto a unos estándares de referencia previamente acordados” (Mercader, 2005), tomando como base de cálculo el salario fijo del trabajador. De igual forma, es importante señalar que en este sistema, la retribución puede realizarse de forma mensual, trimestral, etc.

Por otro lado, y continuando con las fórmulas retributivas en atención a la situación y resultados de la empresa se encuentra la figura de la *participación de los trabajadores en el capital de la empresa*, consistentes en la concesión a los trabajadores de acciones de la misma compañía o de alguna otra societariamente vinculada a la empresa empleadora (Aramendi et. al., 2024). Entre este tipo de fórmulas retributivas se encuentran:

- A) *Los planes de compra de acciones a los empleados*: En este tipo de planes, la empresa ofrece un número de acciones a los trabajadores por un precio inferior al del mercado de acuerdo con el plan de concesión pactado en el convenio. Una vez que el trabajador efectúa la compra este se vuelve titular de las acciones, pudiendo obtener dividendos, voto y libre disposición de las mismas, con ciertas restricciones, debido a que en ciertos casos su transferencia o venta está prohibida durante un plazo determinado (Aramendi et. al., 2024).
- B) *Planes de opciones sobre acciones*: También denominadas *stock-options*, estos planes son una fórmula de carácter retributivo señaladas como un derecho que la empresa le otorga al empleado para que dentro de un lapso de tiempo o en una fecha concreta este pueda adquirir acciones de la propia compañía o de alguna otra que esté societariamente vinculada.

Dentro de este mecanismo, en el momento en el que se le otorga el derecho al trabajador se establece el precio de la acción, siendo este el valor de la acción en bolsa en dicha fecha. Una vez que el trabajador decida ejercer su derecho de compra, este va a recibir la diferencia del precio de mercado de las acciones entre ambos momentos, o bien al precio en el que primeramente se hubiera pactado el valor de la acción.

El objetivo de esta fórmula es garantizar la permanencia del trabajador en la empresa, fidelizándole y vinculándole con la buena marcha y los resultados de la misma, favoreciendo un mayor rendimiento y esfuerzo individual (Aramendi et. al., 2024).

- C) *Los planes de acciones ficticias: (Phantom Plans)*: Son similares a los planes de acciones sobre acciones, sin embargo “en ningún momento se produce la entrega material de las acciones, sino que partir de una determinada fecha, los trabajadores reciben una determinada cantidad en metálico calculada en función del incremento del valor de las acciones durante el periodo de vigencia del plan” (Aramendi et. al., 2024).

Es importante mencionar que este tipo de recompensas tienen el objetivo principal de crear vínculos con los trabajadores a largo plazo, ya que, si los empleados son parte de las acciones de las empresas, estos se incentivan y se esfuerzan para cumplir los objetivos de la misma, y en consecuencia, las acciones en las cuales participan aumentan su valor. Ello, no solo implica un beneficio económico para los trabajadores al adquirir acciones de mayor valor, sino que los directivos de la empresa pueden contar con un capital humano más estable, tendiendo a una menor rotación de personal y a un logro mayor de objetivos.

Diferencias con el reparto de utilidades de la Legislación Mexicana

Una vez expuestas las diferentes características, tanto del reparto de utilidades en la legislación mexicana como de las figuras homólogas en las legislaciones europeas es posible observar que dentro de la legislación laboral mexicana existe todo un procedimiento en el cual se señala la manera en la cual las empresas deberán realizar el reparto de esta prestación,

mientras que en los sistemas de retribución de otros países, este puede ser convencional, es decir, nace a partir del mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

De igual forma, en la legislación europea existe una variedad de complementos, tales como los complementos de productividad empresarial, la participación en beneficios o resultados, o bien la participación en el capital de la empresa, modalidad que al menos en México no se encuentra regulada.

A pesar de que cada una de las legislaciones tiene sus particularidades, es importante observar que este tipo de complementos salariales normalmente van encaminadas a mejorar la productividad de la empresa y en brindar al trabajador una prestación laboral que lo haga sentirse parte de los beneficios de la empresa, favoreciendo un mayor rendimiento y esfuerzo individual (Aramendi et. al., 2024).

En lo que respecta a la legislación mexicana, es importante hacer un trabajo de enriquecimiento con respecto a las figuras de retribución a los trabajadores, pues si bien es cierto que existe el reparto de utilidades, pudiesen existir otras opciones en las empresas en las cuales puedan ofrecer complementos de productividad salarial, participaciones en beneficios, o bien en el capital de la empresa. Siendo importante señalar que, ello no debe conllevar a la eliminación de la figura de reparto de utilidades, sino que, dentro de la legislación laboral, se pueden ofrecer opciones a los empleadores en los que, como en el caso de España, se puedan otorgar beneficios fiscales por la implementación de dichas figuras.

Al haber expuesto aquellos sistemas de retribución dentro de la legislación Española, es posible concluir que en aquellos sistemas en los cuales se permite una participación de los trabajadores en las compras acciones, el capital humano de una empresa puede tender a quedarse debido a que se encuentran laborando de forma conjunta para que la empresa pueda cumplir con sus metas y por ende, esta pueda obtener un mayor valor comercial, y al adquirir las acciones, los empleados pueden tener una ganancia mayor.

La legislación mexicana puede incluir esta regulación para que las empresas consideren este tipo de retribución. Si bien es cierto que al no limitar el reparto de utilidades los empleados

pueden tener una justa recompensa que estimule a tener una mayor disposición para trabajar por los objetivos de la empresa, los planes de compra de acciones pueden ayudar a generar un lazo laboral estrecho y estable entre los trabajadores y los directivos a un plazo de tiempo mayor. El capital humano aprovechará la oportunidad de adquirir acciones, las cuales, entre más tiempo los empleados sean parte de la empresa, mayor valor comercial tendrán, lo cual resulta beneficioso para ambas partes.

Es importante tener un panorama internacional acerca de las figuras retributivas en el ámbito laboral, pues la aplicación de las mismas puede traer consecuencias favorables dentro del sector.

Fiscalización de los sistemas de retribución variable en la Legislación Española

De acuerdo con la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, especialmente en su artículo 17 se manifiesta que las retribuciones y percepciones que una persona reciba por la prestación de su trabajo están sujetas a tributación, normalmente como rendimientos del trabajo. Así, al hacer referencia al artículo aquí mencionado, se puede señalar lo siguiente:

“ 1.- Se considerarán rendimientos íntegros del trabajo todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económicas” (Ley 35/2006, 2025).

Posteriormente a ello, el numeral procede a realizar un enlistado de ejemplos de prestaciones que son consideradas como prestaciones, tales como sueldos y salarios, prestaciones por desempleo, remuneraciones por gastos de representación, entre otras cosas más.

Si bien es cierto que lo anterior representa una regla general de la fiscalización las rentas laborables, cualquiera que sea su forma de entrega, es importante señalar que existen excepciones cuando se habla de aquellos ingresos o beneficios obtenidos por los sistemas de

retribución variable, tales como la entrega de acciones o participaciones de la propia empresa.

Para conocer lo anterior, es preciso acudir al artículo 42 de la Ley del impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas, mismo que a la letra señala lo siguiente:

“ Estarán exentos los siguientes rendimientos del trabajo en especie:

f) En los términos que reglamentariamente se establezcan, la entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales, siempre que la oferta se realice en las mismas condiciones para todos los trabajadores de la empresa, grupo o subgrupos de empresa” (Ley 35/2006, 2025).

De lo anterior es posible concluir que las rentas en especie, específicamente aquellas entregas de acciones de forma gratuita o por precio inferior al normal no serán objeto de tributación. Sin embargo, hay que considerar los siguientes requisitos:

1. La exención será en la parte que no exceda de 12 000 euros anuales.
2. La exención se hará siempre y cuando la oferta de la entrega de acciones se haya efectuado en las mismas condiciones para todos los trabajadores de la empresa, es decir, la entrega debe contemplarse en la política retributiva general de la empresa. En los casos en los que las empresas se dividan en grupos y/o subgrupos, la oferta deberá realizarse a la totalidad de trabajadores de los mismos.
3. En atención a la Resolución de la Dirección de Tributos nº 1560/2005, los títulos deben mantenerse durante tres años.
4. Los trabajadores, en conjunto con sus cónyuges o familiares hasta el segundo grado no deben tener una participación directa o indirecta en la sociedad en la que presten sus servicios o en cualquier otra del grupo, superior al 5%.

Ahora bien, una vez que las acciones son entregadas a los trabajadores, dichas acciones generarán beneficios o dividendos, los cuales se considerarán como rendimientos íntegros de capital mobiliario, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley del impuesto Sobre la Renta para Personas Físicas, tal y como se señala a continuación:

“Artículo 25 Rendimientos íntegros del capital mobiliario

Tendrán la consideración de rendimientos íntegros del capital mobiliario los siguientes:

1. Rendimientos obtenidos por la participación en los fondos propios de cualquier tipo de entidad.

Quedan incluidos dentro de esta categoría los siguientes rendimientos, dinerarios o en especie:

- a) Los dividendos, primas de asistencia a juntas y participaciones en los beneficios de cualquier tipo de entidad” (Ley 35/2006, 2025).

En cuanto a las *stock options*, ya se ha señalado que la empresa le otorga al empleado el derecho de compra de acciones, mas este podrá usarlo en un tiempo posterior. El precio de la acción se establecerá en el momento de la oferta y una vez que el trabajador decida ejercer este va a recibir la diferencia del precio de mercado de las acciones entre ambos momentos, o bien al precio en el que primeramente se hubiera pactado el valor de la acción, es decir, el empleado recibirá un rendimiento obtenido de forma irregular en el tiempo, el cual sí será objeto de tributación.

Como regla general, los rendimientos íntegros de capital mobiliario se computarán de forma total, sin embargo en el artículo 18 de la ley anteriormente referenciada se señala una regla especial para los rendimientos calificados reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, ya que la ley prevé un 30% de reducción.

Sin embargo, es necesario señalar que para que dicha reducción sea efectiva, la cuantía del rendimiento íntegro no podrá superar el importe de 300.000 euros anuales.

Capítulo VI. Reforma a la Ley Federal del Trabajo en México

La regulación enfocada al reparto de utilidades no había sido modificada por un largo tiempo, hasta hace poco. El 23 de abril de 2021 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto a través del cual se reformaron, adicionaron, y derogaron diversos numerales con el propósito de modificar la figura de la subcontratación laboral (2021).

Así, dentro de la iniciativa con proyecto que el presidente Andrés Manuel López Obrador presentó ante la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión publicado en la Gaceta Parlamentaria número 5651-I del año XXIII en fecha 12 de noviembre de 2020 se expresaron diferentes motivos de reforma.

Dentro de tales motivos, se manifestaba que con la legislación en ese momento existente, muchas de las empresas hacían un mal uso de la figura de la subcontratación, ya que decidían trasladar a los trabajadores de una empresa determinada que fungía como empresa contratante, a otra empresa creada con el exclusivo objetivo de que esta última se dedicara a la administración del pago de nóminas bajo condiciones laborales diferentes y menos favorables que aquellas condiciones que originalmente correspondían a la empresa contratante.

En consecuencia de lo anterior, el legislador planteó una serie de requisitos y procedimientos para hacer uso de la figura de la subcontratación, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- a) Las empresas única y exclusivamente podrán hacer uso de la figura para subcontratar servicios y obras especializadas que no se encuentren dentro de su objeto social o actividad económica principal.
- b) Las agencias de empleo no podrán ser patrones de las personas a las cuales les consigan el empleo.

- c) Aquella agencia que subcontrate servicios u obras especializadas tendría la obligación de responder solidariamente con sus obligaciones de tipo patronales en caso de que la empresa contratante incumpliera con las mismas.
- d) Se crearía un padrón de registro de empresas de subcontratación por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- e) Las empresas de subcontratación estarían obligadas a entregar de manera periódica un informe al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores en el cual se manifestara toda la información relacionada a los contratos celebrados, los detalles de los trabajadores y la determinación de su salario base.
- f) En cuanto al ámbito fiscal, solo podrán ser deducibles y/o acreditables aquellos pagos de subcontratación de servicios u obras que no sean parte de la razón social o actividad preponderante de una empresa.
- g) El hecho de hacer uso de estos esquemas simulados de subcontratación, sería considerado como defraudación fiscal.
- h) En cuanto al reparto de utilidades, el legislador creyó conveniente hacer una modificación que terminaría por limitar la figura del reparto de utilidades que aquí se estudia, ya que dentro del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo se agregó una fracción encargada de señalar un máximo en la entrega de utilidades.

Siendo que, al hacer una referencia al Decreto (2021) por el cual se modificaron estas disposiciones, se señaló lo siguiente:

“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” (Ley Federal del Trabajo, 2021).

La modificación anterior representó un gran cambio, ya que el legislador abordó una prestación laboral que no había sido trastocada por un largo tiempo en la historia jurídica mexicana, lo que provocó una gran cantidad de expresión de posturas acerca de tal reforma.

Capítulo VII. Constitucionalidad de la Reforma. ¿Respeto a los Principios de los Derechos Humanos?

Después de la publicación del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (2021), muchas organizaciones como los sindicatos e incluso autoridades jurisdiccionales se preguntaron si tal reforma respetaba la constitución, pues se trataba de una limitación de una prestación laboral de los trabajadores.

Para hacer un estudio de lo anterior, es necesario tener presente que en fecha 10 de junio de 2011 fue publicada una de las reformas más importantes en la historia de la legislación mexicana en materia de derechos humanos (ONU, 2016). Ello, ya que dentro de la Constitución Política fue añadido de manera expresa el interés en respetar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, obligando a las autoridades a prevenir, sancionar, investigar y reparar las violaciones que se hagan de los derechos a la luz de estas 4 directrices.

Principios rectores de los Derechos Humanos

Para comprender de una mejor manera la importancia de la reforma constitucional del año 2011 en México, resulta imprescindible saber lo que cada principio rector de los derechos humanos representa, pues a partir de ello tendremos un panorama que nos ayudará a analizar si la Reforma a la Ley Federal del Trabajo se encuentra redactada en concordancia a tales principios.

1. Principio de Universalidad

Al hacer referencia al párrafo quinto del artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es posible darnos cuenta de la prohibición de toda discriminación

que menoscabe la dignidad humana o que tenga como propósito anular o atentar los derechos de las personas por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra (CPEUM, Art. 1, 2024).

Así, todas las personas son titulares de todos los derechos humanos, en eso consiste el principio de universalidad al que aquí nos referimos. Dejando en claro que, el estado está obligado a realizar los ajustes necesarios que se necesiten para garantizar que las personas con discapacidad de goce o ejercicio, en igualdad de condiciones puedan disfrutar de todos sus derechos y libertades fundamentales (CNDH, 2016).

2. Principio de Indivisibilidad

El principio de Indivisibilidad implica una perspectiva holística de los derechos humanos, en la cual es necesario tener en cuenta que los derechos humanos se encuentran unidos entre sí. Ello no solamente por razones de dependencia, sino que de alguna manera u otra todo el conjunto de derechos humanos forma una sola construcción (Serrano & Vázquez Luis, 2011).

Así, todos los derechos humanos ya sean civiles, políticos, económicos, sociales y culturales deben comprenderse como un conjunto, no pueden separarse o fragmentarse unos de otros (CNDH, 2016). La indivisibilidad niega cualquier separación, categorización o jerarquía entre los derechos humanos (Blanc, 2011).

3. Principio de interdependencia

Cuando se habla de interdependencia se habla de que, el disfrute de un derecho en particular o un grupo de derechos depende estrechamente la realización de otro derecho o de un grupo de derechos, por lo cual se puede concluir que tanto el respeto, la protección y la garantía de un derecho depende totalmente del respeto, la protección y la garantía de otro (Serrano & Vázquez Luis, 2011).

En este sentido, los estados no están autorizados a proteger y garantizar una determinada categoría de derechos humanos en contravención de otra, sino que todos los derechos humanos merecen la misma atención y urgencia (Blanc, 2011).

Es posible entender lo anterior si ponemos como ejemplo el derecho a una vida saludable, pues para poder garantizar, proteger y promocionar este derecho, se deberá velar por la garantía, protección y promoción de otros derechos interdependientes al mismo como lo son el derecho a la alimentación o al acceso al agua.

4. Principio de progresividad

Al referirse a la progresividad en materia de Derechos Humanos, la doctrina implica el gradual progreso para lograr el pleno cumplimiento de los mismos, por lo que para el cumplimiento de ciertos derechos se requiere la toma de medidas a corto, mediano y largo plazo procediendo de una manera eficaz (CNDH, 2016).

Así, el progreso apunta a que el goce y disfrute de los derechos siempre debe mejorar. La progresividad necesita del diseño de planes enfocados en ir hacia el mejoramiento de las condiciones de los derechos mediante el cumplimiento de dichos planes (Serrano & Vázquez Luis, 2011).

En nuestra legislación mexicana, dicho principio se ha concebido como la ampliación del alcance y la protección de los derechos en una mayor medida posible hasta poder conseguir una plena efectividad en atención a las condiciones de hecho y de derecho del caso.

Dentro del principio de progresividad es posible rescatar algunas exigencias de carácter positivo como negativo dirigidas a las autoridades creadores de normativa. Al hablar de las exigencias positivas, el principio hace referencia a la obligación de crear normas que amplíen el alcance y la tutela de los derechos humanos, así como de interpretar a las mismas de manera que se amplíen, en lo posible jurídicamente, esos aspectos de los derechos. Por otro lado, al hablar de un carácter negativo, el principio supone una prohibición de regresividad en el cual el legislador no puede emitir actos en el que limiten, restrinjan, eliminen o desconozcan el alcance y la tutela que previamente ya se reconocía a los derechos humanos, así como de no

interpretar a las mismas de manera regresiva. No es posible atribuirles un sentido en el que se desconozca la extensión de los derechos humanos previamente reconocido (Becerra, 2023).

Siguiendo este orden de ideas, la protección que de los derechos humanos se haga dentro de la Constitución, así como por los tratados internacionales debe ser considerada como un mínimo que el Estado Mexicano tiene que respetar y de igual forma considerarlo como un punto de partida para el desarrollo jurídico (Becerra, 2023).

Intervención a los Derechos Humanos

De acuerdo con la doctrina, se señala que muchas de las veces en la vida jurídica es posible observar la existencia de ciertas restricciones o limitaciones a los derechos humanos debido a diferentes motivos, sin embargo tales límites deben estar justificados y ser proporcionales, debiendo atender los requisitos derivados del llamado test de proporcionalidad.

El test anteriormente mencionado representa una herramienta para poder hacer un estudio de la constitucionalidad de la norma restrictiva, cumpliendo las exigencias respectivas. Es importante conocer que, dicha herramienta no contiene en sí mismo los criterios para precisar cuando se cumplen o no las exigencias impuestas por sus sub-principios, sino que el cumplimiento de los requisitos incluidos por el test establece un proceso argumentativo en donde se consideran razones de índole interpretativa (Bernal, 2014).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (2016) ha hecho uso del test de proporcionalidad en diversos criterios, lo cual ha quedado plasmado dentro de la tesis aislada 1a. CCLXIII/2016 (10a.), dentro de la cual se manifiesta que para que las intervenciones que son hechas a algún derecho humano estén dentro del marco de constitucionalidad, deben corroborarse los siguientes puntos o subprincipios:

- A) Finalidad legítima: Para que la intervención legislativa sea jurídicamente válida, esta debe perseguir un fin constitucionalmente válido, es decir, si al intervenir un derecho la autoridad legisladora no persigue un fin legítimo o irrelevante, la ley deberá ser

declarada como inconstitucional por no contar con razonabilidad o bien, por ser arbitraria (Bernal, 2005).

- B) Idoneidad: Para que una medida pueda catalogarse como idónea, esta debe satisfacer en alguna medida su propósito constitucional. Es decir, es importante hacer un estudio para verificar que la medida de restricción resulta eficaz o adecuada para conseguir el fin constitucional determinado (Bernal, 2005).
- C) Necesidad: De acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2016), para que la medida restrictiva sometida al estudio de constitucionalidad pueda ser declarada como válida, no deben existir medidas alternativas igualmente idóneas para lograr el fin legítimo, pero menos lesivas para el derecho fundamental que se encuentra siendo trastocado. Así, la medida restrictiva sometida a estudio debe ser estrictamente indispensable para satisfacer el fin legítimo.
- D) Proporcionalidad en sentido estricto: Al hablar de este subprincipio, es importante que el grado de realización del fin perseguido sea mayor al grado de afectación provocado al derecho fundamental por la medida sometida a estudio (SCJN, 2016).

En este sentido, si la medida legislativa restrictiva sometida al estudio constitucional supera el test de proporcionalidad, esta puede ser aplicada. Sin embargo, en caso contrario el derecho fundamental debe preservar su contenido inicial sin que de ninguna manera quede reducido.

Capítulo VIII. Postura de autoridades jurisdiccionales. Estudio de argumentos.

Al tener un conocimiento acerca de los principios rectores que deben ser la guía normativa para asegurar el respeto a los derechos humanos, así como los límites de las posibles restricciones, es posible tener un punto de partida con el cual podremos hacer una reflexión acerca de si la reforma a la Ley Federal del Trabajo que aquí se estudia está dentro del cauce constitucional o no.

Como fue anteriormente señalado, toda intervención que se realice a un derecho fundamental debe estudiarse de forma cuidadosa para poder garantizar que los límites son constitucionalmente legítimos y que por ende encuentren su justificación en la necesidad de proteger derechos o intereses que se encuentren protegidos constitucionalmente, es decir, que

persigan un fin constitucionalmente legítimo y que no tengan como punto de partida bases arbitrarias.

Ahora, para hacer un estudio de acuerdo al test de proporcionalidad, es importante traer nuevamente el contenido del artículo que fue reformado dentro de la Ley Federal del Trabajo (2025), siendo este el artículo 127, fracción VIII, el cual señala lo siguiente:

“Artículo 127. El derecho de las y 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:

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” (Ley Federal del Trabajo, 2025).

De lo anterior, se recata que el derecho humano protegido es una prestación laboral consistente en el reparto de utilidades a los trabajadores, el cual a través de la reforma ha sido limitado a la cantidad correspondiente a tres meses de salario del trabajador, o bien, el promedio de la participación que haya recibido en los últimos tres años, es decir, lo que resulte más favorable.

Así, para tener una noción más clara de lo que es necesario someter a un estudio es importante aclarar que:

1. El derecho humano trastocado es la prestación laboral consistente en el reparto de utilidades a los trabajadores.
2. La restricción del derecho humano es la limitación que se hace al mismo al poner como monto máximo los tres meses de salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años.

De lo anterior es posible preguntarnos lo siguiente: De acuerdo con los principios de los derechos humanos, así como con el test de proporcionalidad ¿Es constitucional la limitación que se hace al reparto de utilidades?

Para responder lo anterior es importante hacer referencia a los argumentos que ya fueron abordados dentro del Amparo indirecto 2071/2022-II dentro del Octavo Juzgado de Distrito en Materia del Trabajo en la Ciudad de México (2022), en el cual se ha hecho un estudio de acuerdo al test de proporcionalidad ya estudiado.

De acuerdo con la sentencia, se manifiesta desde un principio que en cuanto al primer punto referido en el test, es decir, la persecución de una finalidad constitucionalmente legítima la juzgadora encontró que no se cumple.

Esto, ya que la incidencia no se encuentra justificada de acuerdo con test que se realiza ya que transgrede la esfera jurídica de la parte trabajadora en perjuicio de los de los derechos fundamentales previstos en los artículos 1 y 123 de la Constitución.

Lo anterior, de acuerdo a la tesis 1a. CCLXV/2016 (10a.), registro digital 2013143, de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Decima Época, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro 36, Noviembre de 2016, Tomo II, página 902, en el cual se retoma el hecho de que en la primera etapa del test de proporcionalidad se debe asegurar que la restricción debe pretender un objetivo constitucionalmente válido, es decir, no cualquier propósito puede justificar la limitación a un derecho humano.

Así, en la tesis antes mencionada, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación nos da una guía para realizar esta primera etapa del test al señalar que los fines constitucionales que representan un fundamento válido para una intervención de Derechos Humanos pueden tener una naturaleza diversa, sin embargo lo son los derechos fundamentales, los bienes colectivos y los bienes jurídicos garantizados como principios constitucionales, es decir, la intervención debe ir encaminada a respetar un derecho fundamental, un bien colectivo o un bien jurídico garantizado como principio constitucional.

Siguiendo esta línea de argumentación, la Primera Sala señala que la restricción al reparto de utilidades no persigue un fin constitucional legítimo ya que no respeta los derechos previstos en el artículo 1 de nuestra carta magna que a la vez contiene un principio constitucional ni

tampoco va acorde a los derechos laborales previstos en el artículo 123 de la misma legislación, lo cual se explica de la siguiente manera.

1. Razones por las cuales la reforma vulnera el artículo 1 de la Constitución.

La Sala manifiesta que la incidencia del límite al reparto de utilidades no se encuentra justificada de acuerdo al test ya que trasgrede en perjuicio de la parte trabajadora el artículo 1 de la Constitución en cuanto a que las autoridades se encuentran obligadas a proteger, garantizar, promover y respetar los derechos humanos de conformidad con el principio de progresividad.

Como ya fue mencionado, Serrano y Vázquez Luis (2011) señalan que dicho principio va encaminado a asegurarse que el goce y disfrute de derechos siempre debe mejorar, diseñando planes como lo es en este caso legislativos que estén enfocados al mejoramiento de las condiciones de los derechos. Recordando de igual manera que, las autoridades de acuerdo con este principio no pueden emitir actos que representen un retroceso en el reconocimiento de los derechos humanos.

Aplicando lo anterior al caso concreto, nos encontramos que el legislador a través de la reforma a la Ley Federal de Trabajo se encuentra limitando una prestación laboral considerada como un derecho del trabajador que a lo largo de los años se había exigido de forma íntegra.

Ahora, si a través de una reforma dicha prestación es limitada se puede observar que no existe un mejoramiento en el goce y disfrute de derechos, sino que existe un retroceso en materia laboral, lo cual rompe evidentemente con el principio de progresividad.

2. Razones por las cuales la reforma vulnera el artículo 123 de la Constitución.

Como ya fue mencionado anteriormente, el artículo 123, apartado A, fracción IX de nuestra carta magna contempla el reparto de utilidades como una prestación que debe ser otorgada a los trabajadores, mencionando lo siguiente:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2025).

De esta manera, el constituyente consagró el derecho de los trabajadores a recibir una participación de las utilidades de las empresas de acuerdo con las normas señaladas en la legislación y acorde a un porcentaje fijado por una Comisión Nacional con base a los estudios e investigaciones necesarias.

Inclusive, se le otorgó a los trabajadores la facultad de formular objeciones ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de que el reparto de utilidades se ajuste al procedimiento señalado por la ley.

Tomando en consideración la exposición de motivos del órgano legislador encargado de regular la figura del reparto de utilidades, se puede observar que dicha figura representa una de las obligaciones más relevantes en el derecho laboral en la búsqueda de la justicia y distribución de las ganancias generadas por las empresas con la participación de capital y del trabajo.

“De igual forma, dentro de la discusión ocurrida para la consolidación del artículo citado, se manifestó que el reparto de las utilidades representa una conquista más en favor del trabajo que no solo tiene un sentido de justicia social, sino que se pretende realizar un mejor reparto del ingreso nacional y dar mayor capacidad de adquisición a la parte de la población asalariada” (*ÍNDICE DEL PROCESO LEGISLATIVO CORRESPONDIENTE A LA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 21 DE NOVIEMBRE DE 1962*, 1962).

Así, una vez que se entiende al reparto de utilidades como un derecho laboral reconocido a nivel constitucional, una ley como lo es la Ley Federal del Trabajo no debe establecer algún límite alguno, ya que la propia Constitución no contempla limitante alguna.

En términos de la sentencia emitida por la sentencia del Amparo indirecto 2071/2022-II emitido por el Octavo juzgado de Distrito en Materia del Trabajo en la Ciudad de México

(2022), la Constitución Política al ser la norma suprema de la legislación mexicana no solo dota de organización a los poderes públicos, sino que protege a los derechos humanos reconocidos en la propia norma suprema y en los tratados internacionales.

En virtud de lo anterior, las normas secundarias deben ir acorde a los contenidos de la carta fundamental que son parámetros mínimos que estas normas inferiores deben asegurar, garantizando el respeto de los mismos.

Así, el Octavo Juzgado de Distrito (2022) consideró que la determinación contemplada en la fracción VIII del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo en la cual se limita el reparto de utilidades a los trabajadores, resulta contraria a la Constitución ya que esta no considera ningún tope sino que de forma contraria, en ella se contemplan en todo momento garantías y demás herramientas a favor de los trabajadores buscando una justicia social, colocando a la figura del reparto de utilidades como un derecho constitucional a participar en las ganancias obtenidas por el patrón cuando estas se generen.

Además, para el Octavo Juzgado de Distrito en Materia del Trabajo (2022) es sumamente importante señalar que el límite máximo contemplado en la reforma del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo rompe con el objetivo de la reforma que le dio origen, ya que dentro de la exposición de motivos del Decreto publicado (2021) no se expone una justificación que realmente muestre una real idoneidad de la medida.

Si se hace referencia a la señalada exposición de motivos existente en la iniciativa con proyecto que el Presidente Andrés Manuel López Obrador presentó ante la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión publicado en la Gaceta Parlamentaria número 5651-I del año XXIII (2020), es posible señalar que la reforma a la Ley Federal del Trabajo busca evitar que los patrones eviten el cumplimiento de sus obligaciones de carácter laboral, tributario y de seguridad social, sin embargo en dicha exposición de motivos no se hace un ejercicio argumentativo en el cual se exponga cómo es que esta medida puede lograr un mejor cumplimiento de las demás condiciones laborales, o que la medida restrictiva generaría un beneficio mucho mayor al beneficio generado por el derecho a la participación en las utilidades de las empresas en sí mismo, pues en términos de la sentencia emitida por

el Octavo Juzgado de Distrito en Materia Laboral, lejos de lograr un equilibrio entre ambos factores de producción la reforma promueve la precarización de las condiciones laborales.

De ahí que el órgano jurisdiccional concluyó que la reforma a la Ley Federal del Trabajo no persigue un fin constitucionalmente legítimo al limitar el derecho de los trabajadores consagrado en el artículo 123 de la Constitución y además, vulnera la progresividad como principio de derecho humanos consagrado en el artículo 1 de la propia Carta Magna, y al no haber logrado pasar todos los puntos y requisitos contemplados por el test de proporcionalidad, la reforma no se puede considerar como constitucionalmente válida.

Metodología de la Intervención

Como ya fue mencionado dentro de este trabajo, después de la Reforma a la fracción VIII del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, una gran cantidad de empleados se vieron afectados debido a que los ingresos que percibirían en calidad de utilidades se vieron limitados, y en algunos casos de una forma muy drástica.

Esto sin lugar a duda no fue del agrado de la mayoría, pues a consecuencia de ello, los trabajadores debían sacar un mayor rendimiento al salario y a las demás prestaciones -si es que las tenían-, en una realidad en la que los precios de la canasta básica van cada vez más en aumento.

En México, muchas de las empresas presentaron medios de defensa en contra de la reforma a la ley, por lo que en el presente trabajo práctico se pretende realizar una propuesta de defensa legal en beneficio de la empresa seleccionada en el presente trabajo, y en cuya propuesta se exponen los motivos por los cuales los trabajadores se vieron vulnerados con tal limitación.

Resulta sumamente importante mencionar que la propuesta no solo busca beneficiar a los trabajadores, sino que también se busca que las empresas obtengan un beneficio con la presente propuesta.

Como ya fue estudiado en capítulos anteriores, el artículo 9 de la Ley del impuesto Sobre la Renta señala que el resultado fiscal del ejercicio de una persona moral se obtendrá disminuyendo de la totalidad de los ingresos acumulables, las deducciones autorizadas por la propia ley y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas pagada en el ejercicio. Siendo que, la disminución de dicha cantidad sin duda alguna representa un beneficio fiscal para aquella empresa que cumpla con su obligación de pagar utilidades.

Sin embargo, al hacer una reflexión de la reforma a la Ley Federal del Trabajo es posible señalar que, al disminuir la cantidad de utilidades a repartir, la disminución de ingresos acumulables será menor y por tanto, el resultado fiscal será mayor.

Ante esto, la reforma viene a afectar tanto a trabajadores, como a las empresas en el ámbito fiscal, por lo que la propuesta de defensa ante esta disposición sería una opción amigable para ambas partes, pues con ello los trabajadores no verán una disminución de sus ingresos y de igual forma, las empresas podrán disminuir una cantidad mayor de ingresos acumulables durante el ejercicio fiscal.

Diseño de la Intervención

Metodologías Aplicadas

El presente trabajo de intervención cuenta con una metodología de tipo cualitativa, la cual, de acuerdo con Quecedo y Castaño (2002), se caracteriza por describir de forma sistemática las características de las variables y fenómenos con el fin de generar y perfeccionar categorías conceptuales, así como para descubrir y validar asociaciones entre fenómenos. El diseño cualitativo, se adapta especialmente a las teorías sustantivas, ya que puede facilitar la recolección de datos empíricos que ofrecen descripciones complejas de acontecimientos o interacciones que nos pueden servir para la aplicación de categorías que permitan interpretar los datos.

Aunado a lo anterior, es importante señalar que el presente trabajo práctico también cuenta con una metodología de investigación acción, la cual Lewin (1946) describe como una forma

de investigación en la que se podía relacionar en enfoque experimental con la ciencia social, con el fin de poder responder a los problemas sociales.

Por su parte, Martínez (2004) señala que la comprensión de los fenómenos sociales y psicológicos trae consigo la observación de las dinámicas de las fuerzas que están presentes y que interactúan en cierto espacio social. Así, si la realidad sufre de un constante cambio, la ciencia no debe quedarse estancada, sino que debe estudiar las cosas cambiándolas y observando los efectos.

La investigación acción, es un tipo de metodología que tiene su esencia en el espíritu de formación y capacitación de las personas que ejercen la investigación, para poder apropiarse de la misma y así desarrollar de forma independiente sus proyectos, con miras de generar cambios o transformaciones en el ámbito social o educativo (Colmenares & Piñero, 2008). Según Dick (2005), una de las diferencias que existe entre este tipo de investigación y los demás, es que en esta se exige un cambio real dentro del ámbito en el que se investiga, como consecuencia de su accionar.

Ahora bien, aterrizando lo anterior al caso concreto, es importante considerar que la intervención aquí realizada partió de los datos ofrecidos por la empresa señalada en el capítulo próximo, efectuando un análisis de los mismos para conocer su situación fiscal derivada del reparto de utilidades, es decir, se hará la intervención dentro de una empresa cuyos empleados han recibido utilidades durante años pasados, misma prestación que se vio disminuida a consecuencia de la Reforma Laboral y por tanto, la cantidad a disminuir de los ingresos acumulables pertenecientes a la empresa también fue menor.

El enfoque cualitativo se ve expresado en los procesos de análisis de datos, en la compresión de sus efectos y en la asociación de los mismos, con el propósito de conocer si con la reforma a la Ley Federal del Trabajo la empresa pudo disminuir una cantidad menor a sus ingresos acumulables.

Ahora bien, una vez detectados los campos de oportunidad, las conclusiones obtenidas serán usadas para poder elaborar una propuesta de defensa legal en la que tiene lugar la

metodología de investigación acción, ya que a partir de la aplicación de dicha propuesta sería posible materializar un cambio dentro del ámbito que fue objeto de investigación a través de una demanda de amparo, misma que se adjunta a la presente investigación.

Etapas de la intervención

La intervención se realizará siguiendo las etapas expuestas a continuación:

Primera etapa. Diagnóstico.

Análisis de los datos contables existentes dentro de la empresa durante los últimos 6 años, con la finalidad de conocer los datos que nos pueden ser útiles para comparar las utilidades repartidas previo a la reforma, así como posterior a ella.

1. Análisis de datos contables.
2. Selección de información

Segunda etapa. Comparación de información.

Análisis y comparación de los datos de los ejercicios fiscales seleccionados para la intervención.

3. Comparación de las utilidades percibidas por los trabajadores antes y después de la Reforma de la Ley Federal del Trabajo.
4. Comparación de la cantidad de impuestos a pagar por la empresa antes y después de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Tercera etapa. Elaboración del proyecto de defensa.

Análisis del impacto fiscal que tuvo la empresa con la entrada en vigor de la reforma.

5. Exponerle a la empresa el impacto fiscal que obtuvo con la reforma, haciéndole saber si al pagar menos utilidades, la diminución a su resultado fiscal también fue menor.
6. A partir de los datos, elaborar una demanda de amparo con la que se solicite la inaplicación de la ley limitante de utilidades, misma que se adjuntará a la presente investigación.

Empresa en la que se desarrollará la intervención

La intervención que aquí se plantea, se realizará en una empresa mexicana registrada como Sociedad Anónima de Capital Variable, la cual, para efectos de este trabajo será denominada “ROMI S.A de C. V.”, con la finalidad de salvaguardar la identidad y datos de la empresa.

La sociedad fue creada el día 10 de octubre de 2016, y se encuentra domiciliada en la ciudad de Aguascalientes, Aguascalientes.

Ahora bien, es importante conocer que, de acuerdo con el acta constitutiva de la empresa, esta tiene como objeto:

- a) El mantenimiento industrial de todo tipo de equipos y maquinarias, venta de todo tipo de materiales para la construcción.
- b) La construcción de toda clase de obra pública y privada, arrendamiento y construcción de todo tipo de inmuebles.
- c) La fabricación, prefabricación y montaje de todo tipo de estructuras metálicas y de concreto.
- d) La compra y venta de materiales para construcción
- e) Proyectos y diseño en general
- f) La supervisión y mantenimiento de inmuebles y obra civil
- g) Todo lo anexo y conexo de los fines antes mencionados
- h) Importación, exportación y venta de todo tipo de materiales para construcción
- i) Entre otros, la prestación o contratación de toda clase de servicios técnicos profesionales, administrativos, consultivos y de asesoría relacionados con los fines de la sociedad, así como la celebración de los actos y contratos necesarios para ello.

Actividades realizadas dentro de la empresa

La intervención realizada fue efectuada en las instalaciones de la empresa, durante el periodo comprendido entre el 10 de febrero de 2025 hasta el 26 de junio de 2025, lapso de tiempo durante el cual se le solicitó a los trabajadores pertenecientes al área de administración información contable que nos pudiera servir de apoyo para verificar la cantidad de utilidades repartidas antes y después de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo, así como para conocer la cantidad de ingresos acumulables que pudieron disminuir posterior al reparto de utilidades, en atención a la Ley de Impuesto sobre la Renta.

Así pues, de los datos contables proporcionados por la empresa correspondientes, se estudiaron los últimos 6 ejercicios fiscales. En dicho análisis se hizo un estudio tanto de los ingresos que en calidad de utilidades recibieron los empleados, como de los registros contables de la empresa. Posterior a ello, se seleccionó un ejercicio previo a la reforma, y uno posterior, para poder realizar una comparación.

En un primer término, para conocer los datos correspondientes a los ingresos de los empleados por concepto de utilidades se tomó solo una muestra de 10 empleados de la empresa, ya que el objetivo era conocer cuánto dinero recibían previo a la publicación de la reforma y cuánto es que reciben actualmente por concepto de utilidades una vez que estas se encuentran topadas por la ley. Ello nos dará la oportunidad de realizar un comparativo que nos muestre el impacto que tuvo tal reforma a la economía de los trabajadores.

Posteriormente, en lo que al ámbito fiscal respecta, de los registros contables de la empresa también se realizó una comparación entre dos ejercicios fiscales para tener una noción de cuánto es que pagaban por concepto de utilidades y cuánto es lo que pagan ahora con la reforma, con lo cual es posible saber cuál era la cantidad que se podía restar de los ingresos acumulables del ejercicio fiscal correspondiente y cuál es la que pueden disminuir ahora, previo a la determinación del resultado fiscal, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Beneficios esperados

El análisis anteriormente descrito nos dará la oportunidad de mostrarle a la empresa que tal limitación no solo afectó a sus empleados, sino que la reforma de la Ley Federal del Trabajo les limitó la posibilidad de disminuir los ingresos acumulables de sus ejercicios fiscales.

Una vez realizado lo anterior, se hará un mecanismo de defensa en la que podamos reclamar a la autoridad todas las ilegalidades de la norma, exponiendo la manera en la que la limitación de utilidades afecta los derechos de los trabajadores de la empresa. Ello, con la finalidad de que la limitación pierda los efectos y así se pueda otorgar un pago íntegro en el reparto de utilidades.

Es importante señalar que, la propuesta de defensa que se planea realizar será a favor de los nuevos trabajadores que fueron contratados durante 2024 y quienes no han recibido utilidades dentro de la empresa en virtud de que el juicio de amparo solo puede ser presentado en contra del primer acto de aplicación de la ley, por lo que, al haber entregado utilidades a los demás trabajadores conforme a la ley ya reformada, el reparto de utilidades de este año no representaría el primer acto de aplicación de dicha ley para estos.

Resultados de la intervención

Recepción de utilidades por trabajador

Una vez puesto en marcha el diseño de la metodología se comenzó a estudiar de forma individual el reparto de utilidades que en este año fue realizado a los trabajadores de la empresa. Para ello, como ya se mencionó, fue tomada una muestra de diez empleados, los cuales comenzaron su relación laboral durante el año de 2024.

Dicha muestra fue tomada, para efectos prácticos, a partir de trabajadores que recibían el mismo sueldo, sin embargo, su salario devengado sí se diferenciaba entre sí.

Ahora bien, del estudio realizado, pudimos observar lo siguiente:

PTU A REPARTIR	DT	Días trab definitivo	Salario devengado definitivo	Cantidad por días	Cantidad por importe	Total PTU	TOPE	DIFERENCIA	Salario x mes	19000
									Top 3 meses	\$57000
Trabajador 1	364	364	107,144.02	40,209.27	21,502.10	61,711.37	57,000.00	4,711.37		
Trabajador 2	364	364	193,415.73	40,209.27	38,815.46	79,024.73	57,000.00	22,024.73		
Trabajador 3	364	364	131,224.53	40,209.27	26,334.67	66,543.95	57,000.00	9,543.95		
Trabajador 4	364	364	288,615.28	40,209.27	59,927.33	100,136.60	57,000.00	43,136.60		
Trabajador 5	364	364	210,453.19	40,209.27	42,234.60	82,443.88	57,000.00	25,443.88		
Trabajador 6	98	98	24,649.06	10,825.57	4,946.67	15,772.25	57,000.00	- 41,227.75		
Trabajador 7	364	364	255,160.20	40,209.27	51,206.59	91,415.86	57,000.00	34,415.86		
Trabajador 8	364	364	120,373.22	40,209.27	24,156.99	64,366.26	57,000.00	7,366.26		
Trabajador 9	364	364	146,351.33	40,209.27	29,370.38	69,579.65	57,000.00	12,579.65		
Trabajador 10	364	364	173,800.66	40,209.27	34,838.89	75,048.16	57,000.00	18,048.16		

De la tabla anterior, podemos rescatar que las utilidades repartidas fueron topadas en virtud de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo, mismas que no pueden superar los tres meses de salario, el cual es de \$19,000.00 al mes, lo cual representa un límite de \$57,000.00.

No obstante, las utilidades que dichos trabajadores pudieron haber recibido si la Ley no hubiera limitado su derecho, claramente eran mayores a dicho límite tal y como se muestra

en la columna denominada “TOTAL PTU”, por lo que es claro que sus derechos como trabajadores si fueron perjudicados.

Un ejemplo claro de ello se puede observar que al trabajador número 4 le correspondían un poco más de \$100,000.00 por concepto de utilidades, sin embargo con el límite interpuesto, sus utilidades fueron de \$57,000.000, lo cual es una disminución significativa.

Lo anterior, claramente representa uno de los efectos más visibles de la reforma, en el cual los trabajadores se vieron afectados con la disminución de ingresos recibidos en el año, lo cual los obligó a hacer rendir en una mayor medida sus ingresos fijos en una realidad que cada vez es más costosa.

Estudio contable de la empresa previa y posteriormente a la limitación de utilidades

Posterior al análisis individualizado del reparto de utilidades que sea realizó a cada uno de los trabajadores que integraban la muestra de estudio, se procedió a comparar los datos contables de los ejercicios fiscales 2021 y 2024 respectivamente, y de lo cual se tiene que precisar lo siguiente:

- a) Los ejercicios fiscales anteriores fueron elegidos porque los resultados obtenidos de los ingresos acumulables menos las deducciones autorizadas en ambos ejercicios no variaron demasiado, sino que mantuvieron cierta constancia durante dicho tiempo, lo cual nos puede facilitar el estudio del impacto que tuvo la variación en el reparto de utilidades en la obtención del resultado fiscal.
- b) Dentro de los ejercicios estudiados, el dato que sí representa una diferencia importante es la cantidad de PTU que fue pagada por parte de la empresa a los trabajadores en dichos ejercicios fiscales en virtud de la reforma de ley, lo cual nos mostrará las consecuencias en este ejercicio en concreto.
- c) Dentro de los ejercicios, la cantidad de empleados así como sus días y horas de trabajo se mantuvo constante, por lo que la diferencia que hubo en el reparto de utilidades se debió a la reforma y no a una disminución de empleados y/o cambios en la situación laboral de la empresa.

Se habla de una constante en la cantidad de empleados, ya que a pesar de que algunos empleados habían terminado su contrato en el año 2024, fueron contratados algunos más en la misma anualidad y bajo las mismas condiciones, por lo que el número de empleados no presentó variaciones importantes.

- d) Se hace un estudio de ejercicio fiscal 2024, ya que el interés de nuestra intervención radica en que la empresa vea las consecuencias y beneficios actuales de no limitar las utilidades repartidas, y a partir de dichos datos poder presentar la defensa a favor de los nuevos empleados.

Así pues, para mostrar los resultados de la intervención, nos remitiremos al ejercicio fiscal 2021, previo a la limitación de utilidades. Dentro de los registros contables de dicho año la empresa señaló los datos que a continuación se presentan:

INGRESOS CONTABLES	
venta de activo fijo	-
ingresos propios	53,088,491
productos financieros	5,057,729
otros ingresos	11,533
	58,157,753
INGRESOS FISCALES NO CONTABLES	
Ajuste Anual Inflacionario Acumulable	50,682
Anticipo de clientes	663,666
Utilidad en venta de activo fijo	0
	714,348
INGRESO CONTABLE NO FISCAL	
Actualización de contribuciones	
Anticipo de clientes años anteriores	(666,306)
Venta de activo fijo	-
	-666,306
TOTAL INGRESOS ACUMULABLES	
	58,205,795

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TOTAL DEDUCCIONES AUTORIZADAS	23,069,429
RESULTADO	35,136,366
PTU PAGADA EN EL EJERCICIO	391,258
UTILIDAD (PERDIDA) FISCAL	34,745,108
PERDIDAS EJERC.ANTERIORES	0
RESULTADO FISCAL	34,745,108
ISR A CARGO 30%	10,423,533

De lo anterior es posible señalar que de dicho año, la empresa obtuvo una cantidad de ingresos acumulables igual a **\$58,205,795**, mientras que, el total de deducciones autorizadas fue de **23,069,429**, lo que dio un resultado de **\$35,136,366**.

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la PTU pagada del ejercicio, la cual fue de **\$391,258**, tiene que ser disminuida del resultado anterior. En este sentido, la empresa tuvo la oportunidad de tener una disminución considerable debido a las utilidades pagadas en el ejercicio, obteniendo así un resultado fiscal de **\$34,745,108** y un ISR a pagar de **\$10,423,533**

Por el contrario, al hacer una comparativa con los registros contables del año 2024, es decir, una vez que la reforma a la Ley Federal del Trabajo limitó el reparto de utilidades, se obtuvieron los siguientes registros:

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

INGRESOS CONTABLES		
venta de activo fijo	-	
ingresos propios	45,674,687	
productos financieros	7,587,535	
otros ingresos	373	
		53,262,595
INGRESOS FISCALES NO CONTABLES		
Ajuste Anual Inflacionario Acumulable	4,988	
Anticipo de clientes	750,005	
Utilidad en venta de activo fijo	0	754,993
INGRESO CONTABLE NO FISCAL		
Actualización de contribuciones		
Anticipo de clientes años anteriores	(442,363)	
Venta de activo fijo	-	
		-442,363
TOTAL INGRESOS ACUMULABLES		53,575,225
TOTAL DEDUCCIONES AUTORIZADAS		17,050,170
RESULTADO		36,525,055
PTU PAGADA EN EL EJERCICIO		123,196
UTILIDAD (PERDIDA) FISCAL		36,401,859
PERDIDAS EJERC.ANTERIORES		0
RESULTADO FISCAL		36,401,859
ISR A CARGO 30%		10,920,558

Al estudiar los datos anteriormente expuestos, se puede señalar que la empresa aquí estudiada obtuvo un total de ingresos acumulables de **\$53,575,225**, mientras que, el total de deducciones autorizadas fue de **\$17,050,170**, dando un resultado de **\$36,525,055**.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Al realizar la disminución señalada en el artículo 9 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y al tener una PTU pagada de solamente de **\$123,196**, dicha empresa tuvo como resultado fiscal de **\$36,201,859** y un ISR a pagar de **\$10,920,558**.

Ahora bien, al hacer una comparativa en cuanto al reparto de utilidades respecta, mientras que en el año 2021 se realizó un reparto de **\$391,258**, en el 2024 únicamente se repartieron **\$123,196**, lo cual representa una diferencia significativa de \$268,062.

Lo anterior, tuvo por consecuencia que el resultado fiscal y por ende el ISR a pagar del año 2024 fuera mayor, y de no haber limitado las utilidades, dicho resultado pudo haber disminuido significativamente, pues al no haber cambiado la situación laboral de la empresa, el monto a repartir pudo haberse acercado a la cantidad otorgada en 2021.

Ahora bien, para estudiar mejor los efectos de la empresa, es necesario que hagamos una puntuализación de la diferencia que hubo en el ISR a pagar en ambos ejercicios:

ISR A PAGAR		PTU REPARTIDA	
2021	\$ 10,423,533.00	2021	\$ 391,258.00
2024	\$ 10,920,558.00	2024	\$ 123,196.00
DIFERENCIA	\$ 497,025.00	DIFERENCIA	\$ 268,062.00

Muchas de las veces, las empresas pudieran pensar que les económicamente les conviene realizar el pago de ISR y ahorrarse para sí mismas el pago de PTU. Sin embargo, en el caso de esta empresa claramente no lo es, sino que debido a la limitación de PTU, en 2024 la empresa tuvo que pagar de impuestos \$497,025 más, comparado con el pago de impuesto que realizó en el año 2021.

Así, de no haber limitado el pago de utilidades, la empresa pudo haber pagado un ISR casi igual al del 2021 y destinar el monto aproximado de \$268,062.00 a las utilidades, ahorrándose para sí una cantidad significante de pago de impuestos. Se señala esto, porque las condiciones laborales y contables se mantuvieron casi igual dentro de la empresa, por lo que los resultados del ejercicio fiscal 2024 pudieran haber sido muy cercanos a los del año 2021.

Ahora bien, dicha cantidad de \$268, 062.00 no iba a ser destinada a la autoridad recaudadora, sino que iba a ser destinada al bolsillo de los trabajadores de la empresa, lo cual fomentaba una práctica de buenas gratificaciones a los trabajadores de las empresas.

Lo anteriormente expuesto, sin lugar a duda representa el impacto negativo que la Reforma al reparto de utilidades tuvo dentro de muchas empresas en las que se vieron afectados tanto sus empleados, como las empresas mismas.

Evaluación de la intervención

Una vez realizado el estudio de los datos, es posible señalar que el objetivo central del presente trabajo de intervención generar una propuesta de estrategia jurídica para impugnar dicho cambio legal, la cual se puede expresar en una demanda de amparo que recoja las necesidades de los trabajadores de la empresa y que a su vez se adjunta a este trabajo de investigación. Si bien es cierto que se trata de una etapa de diagnóstico y diseño de estrategias, los objetivos fueron cumplidos en cuanto a la recopilación de evidencia contable y jurídica para sustentar una posible impugnación a favor de los trabajadores de la empresa.

Asimismo, en cuanto a los objetivos específicos de este trabajo, se puede analizar el impacto fiscal y laboral de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de reparto de utilidades, sus consecuencias, y su constitucionalidad en si misma, exponiéndole a la empresa los beneficios fiscales que puede traer consigo el reparto íntegro de utilidades.

Al otorgar las utilidades de manera íntegra, sin que exista una limitación de por medio, no solamente existen consecuencias a favor de los trabajadores, sino que como pudimos observar, esta empresa lograría tener un beneficio en el aspecto fiscal, ya que podría restar una cantidad mayor de ingresos acumulables, y por ende, pagar menos impuestos.

En cuanto a las personas quienes recibieron la totalidad de utilidades, al hablar de consecuencias económicas, se puede observar como ello generaría un impacto positivo en sus bolsillos, pues la diferencia del pago que pudieron haber recibido fue sumamente significante en comparación con la que realmente se puede recibir. Ello, para los trabajadores

representa una justa remuneración en su trabajo, los cual puede contribuir a que estos dirijan su esfuerzo y su capacidad hacia los propósitos de la empresa (Stoner et. al., 1997).

Así, el reparto íntegro de las utilidades trae consigo consecuencias no solo económicas, sino también sociales, pues al conseguir el esfuerzo de los empleados a cambio de una remuneración justa, es posible crear una organización estable dentro de la empresa con la cual se puedan crear lazos laborales más arraigados y por ende, un logro mayor de estrategias y propósitos.

Por otro lado, respecto a los alcances de la investigación, es menester expresar que con esta intervención es posible realizar una articulación entre lo contable-fiscal, con lo laboral, misma relación que es un factor clave para comprender el impacto de la reforma de una manera integral.

Lo anterior, toda vez que la propuesta contempla la defensa no solo desde una perspectiva empresarial y contable, sino que en todo momento, la investigación también fue realizada siguiendo una línea de defensa a los derechos laborales de los trabajadores mexicanos afectados por la reforma, lo cual refuerza la importancia de este estudio.

No obstante lo anterior, también es importante tomar en cuenta que el presente estudio parte de una empresa con una situación específica, por lo que, si este estudio es replicado en otra entidad empresarial o en otro sector, es sumamente importante hacer un estudio previo de las condiciones de la empresa, así como de sus trabajadores.

Aunado a ello es sustancial considerar que por motivos técnicos señalados en la Ley de Amparo, la propuesta aquí planteada solo puede ser presentada por los nuevos trabajadores de la empresa. Ello, ya que de acuerdo con la legislación vigente, una ley solo puede ser impugnada 30 días después de su publicación, o dentro de los 15 días posteriores a su entrada en vigor. En consecuencia, el pago de utilidades de este año solo representaría el primer acto de aplicación para aquellos trabajadores que son nuevos en la empresa, en virtud de que los trabajadores con mayor antigüedad ya han sido objeto de más actos de aplicación de la ley en comento en los años anteriores.

Ello, no le quita mérito a las investigaciones a favor de los derechos de los trabajadores, ya que es sustancial el hecho de poder velar por los intereses de los ciudadanos para con ello poder encontrar un equilibrio con los intereses de otros grupos de la sociedad, como lo son los empresarios.

Lo anterior, ya que la intervención aquí realizada pudo obtener importantes aportes dentro de la sociedad, en los que, además de visibilizar el impacto que la reforma a la Ley Federal del Trabajo ha tenido en nuestra sociedad mexicana, también proporciona una base sólida para poder ejercer una defensa legal argumentada, apoyada en datos contables y en fundamentos jurídicos reales que además puede ser replicada en otras empresas afectadas por la misma reforma.

Así las cosas, con este trabajo se refuerza la importancia tanto del contador como del abogado, ya que se encuentran inmersos en una investigación realizada a partir de diversos enfoques, lo que la hace más completa.

Una vez realizada la presente intervención, se encontraron espacios de oportunidad para desarrollos de investigación futuros, entre los cuales destacan:

- La intervención puede replicarse a más empresas o sectores que cuenten con estructuras laborales similares.
- Con un lapso mayor, es posible realizar una evaluación económica más amplia, en la cual se expresen y se proyecten las consecuencias de la reforma a largo plazo. Es decir, además de ver las implicaciones en el reparto inmediato de utilidades, se pueden estudiar los efectos que ha tenido la reforma en la productividad de las empresas y la rotación de personal, derivadas de la disminución de los ingresos recibidos por los trabajadores.
- Es posible preparar los materiales de divulgación jurídica y contable para otros empleadores y trabajadores, en los cuales se pueda fomentar la conciencia sobre los efectos de la reforma.

Conclusión

A partir del estudio abordado en esta intervención, se expone la importancia de revisar de forma detallada las consecuencias que ha generado la Reforma a la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la limitación en el reparto de utilidades.

La investigación realizada, partió del reconocimiento de la prestación a nivel constitucional desde el año de 1915, y la cual ha formado una parte sustancial dentro del derecho laboral mexicano, cuyo objetivo ha sido buscar que la riqueza generada por las empresas fuera distribuida de una manera más equitativa.

El hecho de que el poder legislativo mexicano planteó imponer un tope al monto de utilidades que los trabajadores puedan recibir trajo consigo grandes interrogantes sobre si dicha limitación cumple con los subprincipios de legalidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad que exige el test de proporcionalidad en los casos en los cuales un derecho fundamental esté siendo restringido. En este sentido, y de acuerdo con la información recabada de diversos autores es posible saber que el objetivo perseguido en la reforma no necesariamente responde a una finalidad legítima ni existe una razonabilidad jurídica en la medida adoptada, debido a los efectos negativos que dicha limitación ha causado en la esfera jurídica de la clase trabajadora.

Ahora bien, este trabajo de intervención no se ha limitado a estudiar de forma teórica el texto de la ley reformada, sino que también se incorpora una perspectiva práctica en la cual se construye un plan de defensa estratégico que busca salvaguardar tanto los derechos de los trabajadores afectados, como los intereses fiscales de los empleadores. Ello, en virtud de que en la medida en que se reduce el reparto de utilidades, se estaría no solo generando un detrimento en el ingreso directo de los trabajadores, sino que a la vez, se disminuye el monto que los patrones pueden reducir sus ingresos acumulables de acuerdo con la Ley del Impuesto Sobre la Renta, lo cual implica una carga tributaria mayor.

El estudio llevado a cabo contempla además, un análisis comparado con la legislación europea, en donde el reparto de utilidades encuentra su presencia en diferentes formas de

retribución variable o incluso en la participación del trabajador dentro del capital social de las empresas, lo cual puede ayudar para implementar estas buenas prácticas internacionales dentro de nuestro sistema laboral mexicano.

Finalmente, este proyecto de intervención culmina con la propuesta de una demanda de amparo, buscando así la protección de los derechos individuales, sino que a través de este medio de defensa busca restituir la naturaleza y el alcance original que tenía el reparto de utilidades dentro de la población mexicana.



Referencias

Bibliografía

- Alberto Trueba Urbina Nuevo derecho mexicano del trabajo, Porrúa, México, 1975, p. 57.
- Alfonso Alvírez Friscione, Participación de utilidades, Porrúa, México, 1988, p 203.
- Andrade, L. A., & Chiatchoua, C. (2023). Aumento al salario mínimo en 2024: sus efectos y condiciones en el mercado laboral mexicano. *Revista Internacional de Salarios Mínimos*.
- Ánima, S., y Guerrero, V. (2004). Economía mexicana. Reforma estructural, 1982-2003. Ciudad de México: Facultad de Economía, UNAM.
- Baddon, L.; Hunter, L.; Hyman, J.; Leopold, J. y Ramsay, H. (1989): *People's Capitalism? A critical Analysis of Profit-Sharing and Employee Share Ownership*, London: Routledge.
- Báez Melián J. M. (2013). La participación de los trabajadores en los ingresos de la empresa. Un análisis de eficiencia. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 111, 7-31. https://doi.org/10.5209/rev_REV.2013.v111.42671
- Bastidas, O. (2016). Participación de los trabajadores. Precisiones sobre la participación accionaria. *Revista iberoamericana de autogestión y acción comunal*, 99–126.
- Becerra, José De Jesús. (2023). Principio de Progresividad. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 9(25), 179-209. Epub 22 de enero de 2024.<https://doi.org/10.32870/dgedj.v9i25.595>
- Bensusán, Graciela, & Middlebrook, Kevin J.. (2020). Cambio político desde afuera hacia adentro. Influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México. *Foro internacional*, 60(3), 985-1039. Epub 23 de octubre de 2020.<https://doi.org/10.24201/fi.v60i3.2670>
- Bernal Pulido C. (2005). El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Tercera Edición. Madrid, pág. 418.
- Bernal Pulido, C (2014). El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales. Universidad Externado de Colombia. Colombia.
- Blanc Altemir, Antonio, “universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos a los cincuenta años de la declaración universal”, *La protección internacional de los derechos humanos a los cincuenta años de la Declaración Universal*, universitat de Lleida-tecnos- anue, 2001, p. 31.

Bolaños Vital, Raúl. Régimen Fiscal de la PTU: Opinión. Revista nuevo Consultorio Fiscal. Num 331. Junio 2003

Burgoa, C. (2017). El test de proporcionalidad, justificación en la limitación de los derechos. México. Editorial Dofiscal

Campuzano, A. (2025). Manual para entender el juicio de Amparo. Teórico Práctico. Clave Centro Ave.

Colmenares E., A. M., & Piñero M., M. L. (2008). LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN. Una herramienta metodológica heurística para la comprensión y transformación de realidades y prácticas socio-educativas. Laurus, 14(27), 96-114.

Cruz Villalón, J. (2015): «La nueva regulación de la negociación colectiva: ruptura del equilibrio en las relaciones laborales en aras de una flexibilidad sin consenso». Temas para el debate. ISSN 1134-6574. N.o 249-250 (agosto-septiembre) 2015. Págs. 28-30.

De Buen Néstor, Derecho del trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 2005, p. 152.

Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916 y 1917.

Dick, B. (2005) La Investigación-Acción: Estrategia Cualitativa de Investigación. Revista CANDIDUS. Año 2 No 6.Abril-Junio.

García Gómez, C. (2020). *La negociación colectiva: modelos teóricos. El sistema de negociación colectiva en España*. Universidad de Valladolid.

García-Hernández, R. (2016): «Approaches to Variable Pay Systems». PhD Dissertation. Universitat de Barcelona.

García, J.(1993) *El salario a tarea*, en Luis de la Villa (Coord.), *Estudios sobre el salario*, Madrid, ACARL, p. 388.

García, B. (2012). *La precarización laboral y desempleo en México (2000-2009)*. En E. Garza (Coord.), *La situación del trabajo en México, 2012: el trabajo en crisis* (91-118).Ciudad de México: Plaza y Valdés Editores.

García, R. (2017). Remuneración variable, política salarial y negociación colectiva: hacia un nuevo enfoque. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 35. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.17494>

González Begega, S., Luque Balbona D., Guillén A.M. (2015): *Gobiernos y sindicatos ante la reforma del estado del bienestar. ¿Ruptura del diálogo social en la periferia de la eurozona?*. Revista de Economía Crítica, n.o 20, Segundo semestre, ISNN 2013-5254.

González Carvallo, B & Sánchez Gil, R. (2021). *El test de proporcionalidad: Convergencias y divergencias*. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

González Menéndez, M. D. C. (1998). El reparto de beneficios entre los trabajadores y la búsqueda de flexibilidad en Europa. *RAE: Revista Asturiana de Economía*, 12.

Hernández-Laos, E. (2000). Políticas de estabilización y ajuste y distribución funcional del ingreso en México. *Revista Comercio Exterior*, 156-168.

Johnson , W. (1990): “Pay and Performance in Executive Compensation” M.J. Roomkin (ed.): Profit Sharing and Gain Sharing; New Jersey: IMLR Press/Rutgers University.

Juarez, O. (2020). *El trabajo decente en México: un análisis por regiones subespaciales, 2019*. Tesis de Maestría. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México.

Lanari, M. (2010). *Trabajo Decente Como Eje de Equidad. Una nueva Agenda en las Políticas Sociales*. En Conferencia Central. VII Congreso Nacional y 1er Congreso Internacional de Investigación de la Universidad de Carabobo. Venezuela.

Lewin y otros. (1946). *La investigación-acción y los problemas de las minorías*. En: Salazar, M.C. (Comp) (1992). *La Investigación- acción participativa. Inicios y Desarrollos*. (p. 13 -25). Colombia: Editorial Popular. OEI, Quinto Centenario.

Lóyzaga de la Cueva, O. (2011). *Reparto de utilidades, su naturaleza y formas de cómo los patrones eluden su cumplimiento*. Alegatos, 76.

Martínez M. (2004). *Ciencia y Arte en la metodología cualitativa*. México: Trillas

Mercader, J. R. (2005). *El contenido económico de la negociación colectiva* (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Ed.).

Neumark, D. y W. Wascher. (2008). *Salarios mínimos (Texto original en inglés)*. Estados Unidos, Massachusetts Institute of Technology.

Osorio, M., Tovar, P. Y Fornieles, A. (1997) *Gain Sharing: Cómo generar y estimular la participación y el compromiso de los empleados mediante la política retributiva*, Capital Humano, n.º 98,

Peláez, O. (2021). El mercado laboral mexicano ante las propuestas del ODS 8: generar trabajo decente y crecimiento económico. *Revista Internacional de Comunicación y Desarrollo (RICD)*, 3(14), 38–51. <https://doi.org/10.15304/ricd.3.14.7582>

Quecedo, R., y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 5-39.

Ruesga Benito, S.M. (2015): «Elementos de Reflexión Económica en el Análisis de Resultados de la Reforma Laboral de 2012». Temas para el debate. Fundación Sistema. Schuler, R.S. (1998). Personnel and Human Resources Management. (3rd Edition). Toronto: West Publishing Company.

Salas, I. (2018). La calidad del empleo en México desde la brecha de acceso a la educación superior y las desigualdades interestatales. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 23 (77), 381-411.

Sandoval, Irma E.. (2007). Economía política del neoliberalismo: ideas, intereses y reversibilidad. *Argumentos*. México, D.F. 127-149.

Sen, A. (2000). Trabajo y derechos. *Revista Internacional del Trabajo*, 119(2), 129-139.

Serrano, S., & Vázquez Luis, D. (2011). *La Reforma Constitucional de Derechos Humanos: Un nuevo Paradigma*. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Stoner, J., Gilberto D. y Freeman. (1997). *Administración*. Prentice Hall & IBD. México.

Wilson, N. y Peel (1991): “The Impact on Absenteeism and Quits of Profit-Sharing and other forms of Employee Participation”, *Industrial and Labor Relations Review*, 44,3, Abril.

Organizaciones

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Los principios de Universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos*.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). *Encuesta Nacional de ocupación y Empleo. Estructura de la base de datos*

Naciones Unidas (2018). *La agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible: una oportunidad para America Latina y el Caribe*. Naciones Unidas, Santiago

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Asamblea General de las Naciones Unidas.

Mementos

Aramendi Sánchez, P., Asenjo Pinilla, J. L., Astarloa Huarte-Mendicoa, E., Barroso Barrero, J., Blázquez Agudo, E. M., Bodas Martín, R., Bris Barrio, N., Cabal Alonso, J. L., Calderón Pastor, J., Cantero Rivas, R., Carrascosa Bermejo, D., Carrillo Márquez, D., Catalá Pellón, A., Ceinos Suárez, A., Charro Baena, P., Colina Robledo, A., Colsa Salieto, J., del Riego, F. C., de la Puebla Pinilla, A., ... Zumalacárregui Pita., L. (2024). *Memento Social 2024*. Editions Francis Lefebvre.

Manuales

Manual Laboral y fiscal sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas 2024. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Tesis

S.C.J. N. (2016). Tesis aislada. 1a. CCLXIII/2016 (10a.). 2016287. *Test de proporcionalidad. Metodología para analizar medidas legislativas que intervengan con un derecho fundamental*. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. 4 de noviembre de 2015.

S.C.J. N. (2016). Tesi aislada. 1a. CCLXV/2016 (10a.). 2013143. *Primera etapa del test de proporcionalidad. Identificación de una finalidad constitucionalmente válida*. Pinente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. 4 de noviembre de 2025.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2025). Diario Oficial de la Federación. 15 de abril de 2025. México.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2021). *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. Diario Oficial de la Federación. 23 de abril de 2021. México.

Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 207 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2025). Diario Oficial de la Federación. 13 de marzo de 2025. México.

Ley Federal del Trabajo. (2025). Diario Oficial de la Federación. 21 de febrero de 2025. México.

Ley del Impuesto Sobre la Renta. (2024). Diario Oficial de la Federación. 1 de abril de 2024. México.

Sentencias

Octavo Juzgado de Distrito en Materia del Trabajo en la Ciudad de México. (2022). *Sentencia recaída al Juicio de Amparo Indirecto 2071/2022-III*

Tribunal Superior de Justicia de Valencia. (2012). *Sentencia de 22 de diciembre de 2011. Dª Julieta contra Ayuntamiento de Real de Gandía.*

Tribunal Supremo. (1996). *Sentencia de 17 de septiembre de 1996, recurso de casación 1234/1996.*

Tribunal Supremo. (1993). Sentencia de 15 de septiembre de 1993, recurso de casación interpuesto por la Unión General de Trabajadores de Galicia contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Recurso de casación 2283/1992.

Centro de Análisis Multidisciplinario. (2024). *Reporte de investigación 138: El resultado real de la política salarial del sexenio de López Obrador - Centro de Análisis Multidisciplinario - UNAM*. Centro de Análisis Multidisciplinario - UNAM. <https://cam.economia.unam.mx/reportes-de-investigacion-138-el-resultado-real-de-la-politica-salarial-del-sexenio-de-lopez-obrador/>

Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2022). Salario mínimo y Derechos Humanos.
<https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/informes/especiales/salario-minimo-dh.pdf>

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2024). *ITLP-IS pobreza laboral*. Org.mx. https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS_pobreza_laboral.aspx

Comisión Nacional de Salarios Mínimos (2023). Evolución del Salario Mínimo. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conasami/documentos/evolucion-del-salario-minimo>

Fernández, R. (2021, Abril). El trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 191. https://cisslaboral-laleynext-es.eu1.proxy.openathens.net/Content/DocumentoCom.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAE2PwU7DMAyGn4ZcJqF2HXQ75NL1MgkhNAp3N7XaQBaXxCnr2-OuIBhpS_7Yjv3nK2GYG7yy5gAtfNCmQ4OecaPi7MnPf92EhIqhjTrPsrvSHA6yLSIXtkIhPAiPQinsl9hegeEEriaj80XbCRtoRVPoMFSzzhQTgztj1NtCxYG-n2GyPbAlX0FY59qu03WTySq2u3JXqAIDIAL9bvvFphpsPzwJvNZHhGCGF-hRn7w1lu4hjlfl_KcYeb0lfvxHN2-XZuD-h9f3VWKWGS37NaeMk7MGxiM49N2fOxhHN5_JyRdu95GijEkXcXbyRwiUIjqdQDsIbv4ZQEAAA==WKE

*ÍNDICE DEL PROCESO LEGISLATIVO CORRESPONDIENTE A LA REFORMA
PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 21 DE
NOVIEMBRE DE 1962.* (s.f.). Gob.Mx. Retrieved November 11, 2024, from
[https://www.constitucion1917-
2017.pjf.gob.mx/sites/default/files/CPEUM_1917_CC/procLeg/060%20-
%202021%20NOV%201962.pdf](https://www.constitucion1917-2017.pjf.gob.mx/sites/default/files/CPEUM_1917_CC/procLeg/060%20-%202021%20NOV%201962.pdf)

Anexos: Demanda de Amparo

**C. JUEZ DE DISTRITO EN TURNO
EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES
P R E S E N T E.**

Asunto: Demanda de Amparo Indirecto.

***** representante legal de los trabajadores (enlistar nombre de los trabajadores de la empresa seleccionada), personalidad que acredito con el instrumento notarial que se adjunta, con domicilio ubicado en ***** Aguascalientes, señalando como domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones el ubicado en Calle **** número ***, Fraccionamiento ****, Aguascalientes, Aguascalientes, C.P. ****, autorizando para tal efecto a la Licenciada en Derecho: **DANIELA GARCIA GARCIA**, con el debido respeto comparezco para exponer:

Que por medio del presente ocурso y con fundamento en los artículos 103 fracción I y 107 de la Constitución General de la República y demás relativos y aplicables de la Ley de Amparo, vengo a impetrar la **Protección de la Justicia Federal vía demanda de AMPARO INDIRECTO** en contra de los actos de autoridad que más adelante se mencionan, al tenor de lo siguiente:

I.- NOMBRE Y DOMICILIO DEL QUEJOSO:

Los anteriores datos han quedado precisados en el proemio del presente ocурso.

II.- NOMBRE Y DOMICILIO DEL TERCERO PERJUDICADO:

La empresa denominada “SERVICIOS Y MANTENIMIENTOS INDUSTRIALES REYES S.A. DE C.V.” y la cual puede ser notificada en (insertar domicilio de la empresa).

III.- LA AUTORIDAD O AUTORIDADES RESPONSABLES:

1. La Presidenta Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos
2. La Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.
3. La Cámara de Senadores del Congreso de la Unión.
4. La Jefa del Servicio de Administración Tributaria

IV. LA LEY Y/O ACTOS QUE SE RECLAMAN DE CADA AUTORIDAD.

1. De las autoridades señaladas en el número 1, 2 y 3 del capítulo anterior, en el ámbito de sus respectiva competencia, se reclama la discución, aprobación, expedición y promulgación del **Decreto que reforma, adiciona, y deroga diversas disposiciones en materia de Subcontratación Laboral**, publicado en el **Diario Oficial de la Federación el veintitrés de abril de dos mil veintiuno**, en específico **el artículo 127, fracción VIII, de la Ley del Trabajo**.
2. De la Jefa de Administración Tributaria, la aplicación y ejecución del Decreto señalado.

V.- FECHA DE NOTIFICACIÓN DEL OFICIO QUE CONSTITUYE EL ACTO RECLAMADO.

En fecha **24 de mayo de 2025**, recibí por parte de la empresa “***** S.A. DE C.V.”, mi pago por concepto de reparto de utilidades, acompañado de su respectivo

comprobante fiscal y el **cual se vio limitado** de acuerdo con lo señalado por la fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, misma que resulta constitucional.

VI.- HECHOS Y ANTECEDENTES QUE DAN MOTIVO A LA DEMANDA

1. En fecha 23 de abril de 2021 se publicaron ciertas reformas dentro del Diario Oficial de la Federación, dentro de las cuales se modificó la Ley Federal de Trabajo, añadiendo una fracción a su artículo 127, misma que limitó el monto de la participación de utilidades a tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años.
2. Posteriormente, la empresa “***** S.A. DE C.V.” contrató a diversos trabajadores durante los meses de junio a diciembre del año 2024, mismas fechas que pueden ser verificadas con los contratos celebrados con los mismos, y los cuales se adjuntan a la presente demanda.
3. Así las cosas, el 24 de mayo de 2025 los aquí quejosos representados en este juicio por quien suscribe, recibieron su pago correspondiente al reparto de utilidades de la empresa, el cual se vio limitado conforme a lo señalado por la fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo.

Así pues, al resultar inconstitucional dicho fundamento, se acude a la presente vía a demandar el amparo y protección federal.

Bajo protesta de decir verdad manifiesto que son ciertos los actos y abstenciones que me constan y que constituyen antecedente del acto reclamado o fundamento de los conceptos de violación.

VII.- PRECEPTOS CONSTITUCIONALES VIOLADOS

Los artículos 1 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

VIII.- PROCEDENCIA

La presente demanda de Amparo Indirecto es procedente, toda vez que es interpuesta en tiempo y forma, y por no actualizarse ninguna causal de improcedencia, considerando que se exhibe dentro de los quince días siguientes al primer acto de aplicación de las leyes que se tildan de inconstitucionales, que son de naturaleza “heteroaplicativa”.

Efectivamente, como lo ha establecido el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia por contradicción de tesis 9/2003, aplicable por analogía en este asunto, el **Decreto que reforma, adiciona, y deroga diversas disposiciones en materia de Subcontratación Laboral**, publicado en el **Diario Oficial de la Federación el veintitrés de abril de dos mil veintiuno**, en específico el **artículo 127, fracción VIII, de la Ley del Trabajo** es “heteroaplicativa”, en virtud de que es necesario un acto posterior de la autoridad para que genere sus efectos. Por lo mismo, es factible jurídicamente atacar su inconstitucionalidad dentro de los 15 días posteriores al primer acto de aplicación en perjuicio de la quejosa.

Lo anterior evidencia el hecho de que el consentimiento tácito de una ley que es impugnable en amparo desde el momento del primer acto de autoridad, solo se presenta cuando no se da dentro de los 15 días siguientes, situación que no se actualiza en este caso.

Instancia: Pleno

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo I, Parte SCJN

Tesis: 206

Página: 199

LEYES, AMPARO CONTRA. TÉRMINO PARA INTERPONERLO.

De acuerdo con el sistema actual de la Ley de Amparo (artículos 22, fracción I, y 73, fracciones VI y XII, párrafo 2o.), la oportunidad para impugnar leyes no se relaciona con la fecha en que son conocidas por el interesado, sino que cuando son autoaplicativas pueden ser impugnadas en los treinta días siguientes al en que entran en vigor; y, en todo caso, pueden ser combatidas en los quince días siguientes al del primer acto de aplicación en perjuicio de la quejosa.

Sexta Epoca:

Amparo en revisión 4797/60. Condominio Insurgentes, S. A. 26 de abril de 1961. Mayoría de dieciséis votos.

Amparo en revisión 6332/60. Condominio Insurgentes, S. A. 26 de abril de 1961. Unanimidad de dieciséis votos.

Amparo en revisión 8210/60. Condominio Insurgentes, S. A. 26 de abril de 1961. Unanimidad de dieciséis votos.

Amparo en revisión 2501/59. Condominio Insurgentes, S. A. 26 de septiembre de 1961. Unanimidad de dieciocho votos.

Amparo en revisión 3168/60. Condominio Insurgentes, S. A. 26 de septiembre de 1961. Unanimidad de dieciocho votos.

Así, una vez determinada la procedencia del amparo contra leyes “heteroaplicativas”, cuando la interposición de la demanda se efectúa dentro de los 15 días siguientes al primer acto de aplicación, resulta conveniente señalar que en este supuesto en concreto, dicho primer acto se observa con la recepción del recibo de pago por concepto de reparto de utilidades que fue entregado a los aquí quejosos representados por quien suscribe, pues en años anteriores no se había recibido el pago por concepto de utilidades por parte de la empresa ya mencionada, en virtud de

que la relación laboral de mis representados con la empleadora comenzó en el transcurso del año 2024, posterior al pago de utilidades de tal anualidad.

Es menester señalar, que la existencia del acto de aplicación cuya inconstitucionalidad se reclama se acredita con el recibo de pago y comprobantes fiscales recibidos, mismos que se anexan. De mismo modo, en razón de que al combatirse la aplicación de leyes, estas no necesitan probarse, atentos al principio jurídico relativo a que el Derecho no es objeto de prueba. Por lo que no es necesario que se ofrezca como tal la publicación oficial de la ley que contiene las disposiciones legales reclamadas.

IX.- CONCEPTO DE VIOLACIÓN

PRIMERO.- Es inconstitucional la adición de la fracción VIII, del artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo, que tuvo lugar con motivo del Decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones en materia de subcontratación laboral, publicado el veintitrés de abril de dos mil veintiuno, en el Diario Oficial de la Federación, y por ende el primer acto de aplicación consistente en mi primer pago efectuado por concepto de utilidades, al violar los artículo 1 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Se aduce lo anterior en virtud de que, de acuerdo con lo señalado por nuestra Carta Magna, las utilidades de una empresa deben ser repartidas a sus trabajadores de forma íntegra, mientras que, por el lado contrario, dentro de la reforma aquí señalada como inconstitucional se determinó limitar el pago de este derecho a tres meses de salario del trabajador, o bien el promedio de la participación recibida en los últimos tres años, que cual indudablemente representa un perjuicio a los derechos laborales de mis representados.

Ahora bien, para poder exponer de mejor manera la inconstitucionalidad aquí señalada, es importante traer a colación que, de acuerdo con la resolución emitida por el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la acción de inconstitucionalidad 118/2020, del veinte de mayo de dos mil veintiuno, en los casos en los que NO se aduzca una inconstitucionalidad que implique afectación que tenga como base a las categorías sospechosas, debe realizarse un **escrutinio ordinario** en el cual, la inconstitucionalidad de la norma debe estudiarse mediante el test de proporcionalidad, analizando la legitimidad de la medida, su instrumentalidad y su proporcionalidad.

En este orden de ideas, esta etapa de escrutinio puede ser conocida también como principio de razonabilidad, ya que se tiene que asegurar que en las intervenciones a los derechos debe existir una razón lógica y proporcional entre los fines y los medios de una medida, para así poder considerar la intervención como legítima.

Así las cosas, toda intervención que se realice a un derecho fundamental, debe ser minuciosamente estudiada para verificar que la intervención del derecho es legítima, es decir, que esté justificada por la necesidad de proteger derechos que a su vez son derechos constitucionalmente amparados, ya que las intervenciones de ninguna manera deben ser arbitrarias.

En consecuencia, se puede decir que el test de proporcionalidad exige que la limitación de un derecho fundamental que haga un legislador debe cumplir ciertos requisitos, tales como:

- a) Tener una finalidad constitucionalmente legítima.
- b) Ser adecuada, apta y susceptible de alcanzar la finalidad constitucionalmente perseguida por el legislador.
- c) Ser necesaria, es decir que no implique una carga desproporcional e injustificada para el gobernado y

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- d) Ser razonable, es decir, que cuanto más intenso sea el derecho fundamental, mayor debe ser el peso o jerarquía de las razones constitucionales que respalden dicha intervención.

Ahora bien, una vez señalado lo anterior es importante hacer una análisis al caso concreto, el cual tiene su fundamento en la reformada Ley Federal del Trabajo.

Para lo anterior, es imperante citar el contenido del artículo aquí atacado, esa es la fracción VIII del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, mismo 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:

(...)

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.

Así, de lo anterior se observa que el legislador añadió un límite a una prestación que a lo largo de los años no había sido topada, lo cual trajo consigo diferentes puntos de vista, y lo cual para algunos ha sido considerado como una violación a los derechos humanos de los trabajadores.

De lo anterior, se recata que el derecho humano protegido es una prestación laboral consistente en el reparto de utilidades a los trabajadores, el cual a través de la reforma ha sido limitado a la cantidad correspondiente a tres meses de salario del trabajador, o bien, el promedio de la participación que haya recibido en los últimos tres años, es decir, lo que resulte más favorable.

Así, para tener una noción más clara de lo que es necesario someter a un estudio es importante aclarara que:

3. El derecho humano trastocado es la prestación laboral consistente en **el reparto de utilidades a los trabajadores**.
4. La restricción del derecho humano es la **limitación que se hace al mismo al poner como monto máximo los tres meses de salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años**.

En tales condiciones, y de acuerdo con el test de proporcionalidad ya mencionado, el primer punto del mismo, encaminado a señalar que la intervención debe perseguir una finalidad legítima, NO SE CUMPLE, ya que se está trangrediendo la esfera jurídica del trabajador sin que ello se justifique por el hecho de seguir un fin constitucionalmente válido.

Esto, de acuerdo a la tesis 1a. CCLXV/2016 (10a.), registro digital 2013143, de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Decima Época, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro 36, Noviembre de 2016, Tomo II, página 902 en el cual se retoma el hecho de que en la primera etapa del test de proporcionalidad se debe asegurar que la restricción debe perseguir una finalidad constitucionalmente válida, es decir, no cualquier propósito puede justificar la limitación a un derecho humano.

Así, en la tesis antes mencionada, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación nos da una guía para realizar esta primera etapa del test al señalar que los fines constitucionales que representan un fundamento válido para una intervención de Derechos Humanos pueden tener una naturaleza diversa, sin embargo lo son los derechos fundamentales, los bienes colectivos y los bienes jurídicos garantizados como principios constitucionales, es decir, la intervención debe ir encaminada a respetar un derecho fundamental, un bien colectivo o un bien jurídico garantizado como principio constitucional.

Siguiendo esta línea de argumentación, es posible señalar que la restricción al reparto de utilidades no persigue un fin constitucional legítimo ya que no respeta los derechos previstos en el artículo 1 de nuestra carta magna que a la vez contiene un principio constitucional ni tampoco va acorde a los derechos laborales previstos en el artículo 123 de la misma legislación, lo cual se explica de la siguiente manera.

3. Razones por las cuales la reforma vulnera el artículo 1 de la Constitución.

En primer lugar, la incidencia del límite al reparto de utilidades no se encuentra justificada de acuerdo con test ya que trasgrede en perjuicio de la parte trabajadora el artículo 1 de la Constitución en cuanto a que las autoridades se encuentran obligadas a proteger, garantizar, promover y respetar los derechos humanos de conformidad con el principio de progresividad.

Como este juzgador sabrá, dicho principio va encaminado a asegurarse que el goce y disfrute de derechos siempre debe mejorar, diseñando planes como lo es en este caso legislativos que estén enfocados al mejoramiento de las condiciones de los derechos. Recordando de igual manera que, las autoridades de acuerdo con este principio no pueden emitir actos que representen un retroceso en el reconocimiento de los derechos humanos.

Apoya lo anterior, la siguiente jurisprudencia:

Registro digital: 2015306

Instancia: Primera Sala

Décima Época

Materia(s): Constitucional

Tesis: 1a./J. 86/2017 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 47, Octubre de 2017, Tomo I, página 191

Tipo: Jurisprudencia

PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD. ES APLICABLE A TODOS LOS DERECHOS HUMANOS Y NO SÓLO A LOS LLAMADOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.

El principio de progresividad estuvo originalmente vinculado a los -así llamados- derechos económicos, sociales y culturales, porque se estimaba que éstos imponían a los Estados, sobre todo, obligaciones positivas de actuación que implicaban el suministro de recursos económicos y que su plena realización estaba condicionada por las circunstancias económicas, políticas y jurídicas de cada país. Así, en los primeros instrumentos internacionales que reconocieron estos derechos, se incluyó el principio de progresividad con la finalidad de hacer patente que esos derechos no constituyen meros "objetivos programáticos", sino genuinos derechos humanos que imponen obligaciones de cumplimiento inmediato a los Estados, como la de garantizar niveles mínimos en el disfrute de esos derechos, garantizar su ejercicio sin discriminación, y la obligación de tomar medidas deliberadas, concretas y orientadas a su satisfacción; así como obligaciones de cumplimiento mediato que deben ser acometidas progresivamente en función de las circunstancias específicas de cada país. Ahora bien, esta Primera Sala considera que, a pesar de su génesis histórica, el principio de progresividad en nuestro sistema jurídico es aplicable a todos los derechos humanos y no sólo a los económicos, sociales y culturales. En primer lugar, porque el artículo 10. constitucional no hace distinción alguna al respecto, pues establece, llanamente, que todas las autoridades del país, en el ámbito de sus competencias, están obligadas a proteger, garantizar, promover y respetar los derechos humanos de conformidad, entre otros, con el principio de progresividad. En segundo lugar, porque ésa fue la intención del Constituyente Permanente, como se advierte del proceso legislativo. Pero además, porque la diferente denominación que tradicionalmente se ha empleado para referirse a los derechos civiles y políticos y distinguirlos de los económicos, sociales y culturales, no implica que exista una diferencia sustancial entre ambos grupos, ni en su máxima relevancia moral, porque todos ellos tutelan bienes básicos derivados de los principios fundamentales de autonomía, igualdad y dignidad; ni en la índole de las obligaciones que imponen,

específicamente, al Estado, pues para proteger cualquiera de esos derechos no sólo se requieren abstenciones, sino, en todos los casos, es preciso la provisión de garantías normativas y de garantías institucionales como la existencia de órganos legislativos que dicten normas y de órganos aplicativos e instituciones que aseguren su vigencia, lo que implica, en definitiva, la provisión de recursos económicos por parte del Estado y de la sociedad.

Amparo en revisión 750/2015. María Ángeles Cárdenas Alvarado. 20 de abril de 2016. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Norma Lucía Piña Hernández y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ausente: Jorge Mario Pardo Rebolledo. Ponente: Norma Lucía Piña Hernández. Secretario: Alejandro González Piña.

Amparo en revisión 1374/2015. Miguel Ángel Castillo Archundia y otra. 18 de mayo de 2016. Mayoría de cuatro votos de los Ministros: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Norma Lucía Piña Hernández y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Disidente y Ponente: Jorge Mario Pardo Rebolledo. Secretario: Guillermo Pablo López Andrade.

Amparo en revisión 1356/2015. Ulises Alejandre Espinoza. 6 de julio de 2016. Mayoría de cuatro votos de los Ministros: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Norma Lucía Piña Hernández y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Disidente: Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien formuló voto particular. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretario: Zamir Andrés Fajardo Morales.

Amparo en revisión 100/2016. María Isabel Cornelio Cintora y otros. 10 de agosto de 2016. Mayoría de cuatro votos de los Ministros: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Norma Lucía

Piña Hernández y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Disidente: Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien formuló voto particular. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretaria: Ana María Ibarra Olguín.

Amparo en revisión 306/2016. Tonatiuh Cruz Magallón. 8 de marzo de 2017. Mayoría de cuatro votos de los Ministros: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena y Norma Lucía Piña Hernández. Disidente: Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien formuló voto particular. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretario: Zamir Andrés Fajardo Morales.

Tesis de jurisprudencia 86/2017 (10a.). Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión de cuatro de octubre de dos mil diecisiete.

Aplicando lo anterior al caso concreto, nos encontramos que el legislador a través de la reforma a la Ley Federal de Trabajo se encuentra limitando una prestación laboral considerada como un derecho del trabajador que a lo largo de los años se había exigido de forma íntegra.

Ahora, si a través de una reforma dicha prestación es limitada se puede observar que no existe un mejoramiento en el goce y disfrute de derechos, sino que existe un retroceso en materia laboral, lo cual rompe evidentemente con el principio de progresividad.

4. Razones por las cuales la reforma vulnera el artículo 123 de la Constitución.

Como es sabido, el artículo 123, apartado A, fracción IX de nuestra carta magna contempla el reparto de utilidades como una prestación que debe ser otorgada a los trabajadores, mencionando lo siguiente:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito

Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

(...)

De esta manera, el constituyente consagró el derecho de los trabajadores a recibir una participación de las utilidades de las empresas de acuerdo con las normas señaladas en la legislación y acorde a un porcentaje fijado por una Comisión Nacional con base a los estudios e investigaciones necesarias.

Inclusive, se les otorgó a los trabajadores la facultad de formular objeciones ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de que el reparto de utilidades se ajuste al procedimiento señalado por la ley.

Tomando en consideración la exposición de motivos del órgano legislador encargado de regular la figura del reparto de utilidades, se puede observar que dicha figura representa una de las obligaciones más relevantes en el derecho laboral en la búsqueda de la justicia y distribución de las ganancias generadas por las empresas con la participación de capital y del trabajo.

Así, una vez que se entiende al reparto de utilidades como un derecho laboral reconocido a nivel constitucional, una ley como lo es la Ley Federal del Trabajo no debe establecer algún límite alguno, ya que la propia Constitución no contempla limitante alguna.

La Constitución Política al ser la norma suprema de la legislación mexicana no solo dota de organización a los poderes públicos, sino que protege a los derechos humanos reconocidos en la propia norma suprema y en los tratados internacionales.

En virtud de lo anterior, las normas secundarias deben ir acorde a los contenidos de la carta fundamental que son parámetros mínimos que estas normas inferiores deben asegurar, garantizando el respeto de los mismos.

Sirve en apoyo de lo anterior, la siguiente tesis de jurisprudencia:

Registro digital: 2004218

Instancia: Primera Sala

Décima Época

Materia(s): Constitucional

Tesis: 1a. CCXXXVII/2013 (10a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Libro XXIII, Agosto de 2013, Tomo 1, página 742

Tipo: Aislada

DERECHOS HUMANOS. LAS NORMAS SECUNDARIAS DEBEN RESPETAR LOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, SIENDO INNECESARIO QUE ÉSTA HAGA REFERENCIA EXPRESA A TODAS Y CADA UNA DE LAS INSTITUCIONES QUE EN DICHOS ORDENAMIENTOS SE REGULAN.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como norma suprema de la Nación, organiza a los poderes del Estado y protege los derechos humanos, ya sea que éstos se encuentren contenidos en aquélla o en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte; de ahí que todas las normas secundarias deben respetar los contenidos en la Carta Fundamental sin importar cuál sea la materia e institución sustantiva o procesal que en éstas se regulen, pues los preceptos constitucionales sólo establecen los parámetros mínimos que las normas secundarias deben respetar, siendo innecesario que la Norma Suprema haga referencia expresa a todas y cada una de las instituciones que en dichos ordenamientos se regulan; considerar lo contrario, implicaría el riesgo de que alguna quedara fuera del control constitucional, lo cual es inaceptable, pues la Constitución no debe considerarse como un catálogo rígido y limitativo de derechos concedidos a favor de los gobernados, que deba interpretarse por los tribunales en forma rigorista o letrista, ya que eso desvirtuaría la esencia misma de los derechos, al no ser posible que en la actual complejidad

política, económica y social de un medio cambiante como el nuestro, aquélla haga referencia específica a todas y cada una de las instituciones sustantivas o procesales reguladas en las normas secundarias; por el contrario, los derechos humanos contenidos en la Constitución deben interpretarse en cuanto a principios e ideas generales que tienen aplicación en las referidas instituciones.

Amparo directo en revisión 990/2013. Armando Oscar Corral Bustos. 15 de mayo de 2013. Cinco votos. Ponente: Jorge Mario Pardo Rebolledo. Secretaria: Mercedes Verónica Sánchez Miguez.

Así, la determinación contemplada en la fracción VIII del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo en la cual se limita el reparto de utilidades a los trabajadores, resulta contraria a la Constitución ya que esta no considera ningún tope sino que de forma contraria, en ella se contemplan en todo momento garantías y demás herramientas a favor de los trabajadores buscando una justicia social, colocando a la figura del reparto de utilidades como un derecho constitucional a participar en las ganancias obtenidas por el patrón cuando estas se generen.

Además, es sumamente importante señalar que el límite máximo contemplado en la reforma del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo **rompe con el objetivo de la reforma que le dio origen**, ya que dentro de la exposición de motivos del Decreto publicado no se expone una justificación que realmente muestre una real idoneidad de la medida.

Si se hace referencia a la señalada exposición de motivos existente en la iniciativa con proyecto que el Presidente Andrés Manuel López Obrador presentó ante la Mesa Directiva de la cámara de Diputados del Congreso de la Unión publicado en la Gaceta Parlamentaria número 5651-I del año XXIII en fecha 12 de noviembre de 2020, es posible señalar que la reforma a la Ley Federal del Trabajo busca evitar que los patrones eviten el cumplimiento de sus obligaciones de carácter laboral, tributario y de seguridad social, sin embargo en dicha exposición de motivos no se hace un

ejercicio argumentativo en el cual se exponga cómo es que esta medida puede lograr un mejor cumplimiento de las demás condiciones laborales, o que la medida restrictiva generaría un beneficio mucho mayor al beneficio generado por el derecho a la participación en las utilidades de las empresas en sí mismo, pues lejos de lograr un equilibrio entre ambos factores de producción la reforma promueve la precarización de las condiciones laborales.

De ahí que el órgano jurisdiccional concluyó que la reforma a la Ley Federal del Trabajo no persigue un fin constitucionalmente legítimo al limitar el derecho de los trabajadores consagrado en el artículo 123 de la Constitución y además, vulnera la progresividad como principio de derecho humano consagrado en el artículo 1 de la propia Carta Magna, y al no haber logrado pasar todos los puntos y requisitos contemplados por el test de proporcionalidad, la reforma no se puede considerar como constitucionalmente válida.

Así pues, al haber expuesto cómo es que la limitación al reparto de utilidades **NO** es una limitación a mis derechos **que cumpla con el test de proporcionalidad** que la autoridad legislativa está obligada a cumplir, es inconscuso que el decreto que reforma, adiciona, y deroga diversas disposiciones en materia de Subcontratación Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el veintitrés de abril de dos mil veintiuno, resulta **INCONSTITUCIONAL**, y por ende el pago que se me efectuó por concepto de utilidades el 24 de mayo de 2025, al ser el primer acto de aplicación de la ley **TAMBIÉN LO ES**.

Bajo ese orden de ideas, es que se demanda el **AMPARO Y PROTECCIÓN** de la Justicia de la Unión, para el efecto de que se se inaplique la limitación en el reparto de utilidades contemplada en el decreto que reforma, adiciona, y deroga diversas disposiciones en materia de Subcontratación Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el veintitrés de abril de dos mil veintiuno, y por ende se realice el pago de utilidades de **FORMA INTEGRA** a mis representados.

X.- PRUEBAS.

- 1.- DOCUMENTAL PÚBLICA.** - Consistente en la copia certificada del instrumento notarial con el cual se acredita la personalidad de quien suscribe el presente documento.
- 2.- DOCUMENTALES PÚBLICAS.** - Consistente en la copia certificada de los comprobantes del pago de utilidades que percibieron los aquí quejosos, y con los cuales se comprueba el primer acto de aplicación de la norma impugnada.
- 5.- DOCUMENTALES PÚBLICAS.** - Consistentes en las copias certificadas de los contratos de trabajo de los aquí quejosos, celebrados en el año de 2024 con la empresa “***** S.A. DE C.V.”.
- 6.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA.** - en todo lo que favorezca las pretensiones de la quejosa.
- 7.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES,** en todo lo que favorezca las pretensiones de la quejosa.

Por lo expuesto, se solicita a Usted C. Juez:

PRIMERO. - Tenerme por presentado en los términos de este escrito solicitando el Amparo y Protección de la Justicia Federal, en contra de los actos de autoridad ya indicados.

SEGUNDO. - Con las copias que se anexan, correr traslado a las partes para que en el término de ley produzcan sus informes respectivos y manifiesten lo que a su derecho convenga.

TERCERO. - Tener por ofrecidas y rendidas las pruebas que se anexan al presente de conformidad con lo dispuesto por el artículo 150 de la Ley de Amparo sin perjuicio del ofrecimiento de otras hasta antes de la audiencia constitucional.

CUARTO. - En su oportunidad y previos los trámites de ley conceder **EL AMPARO Y LA PROTECCIÓN DE LA JUSTICIA FEDERAL** al quejoso.

"PROTESTO LO NECESARIO"

Aguascalientes, Ags a la fecha de su presentación

Representante legal de los quejosos.