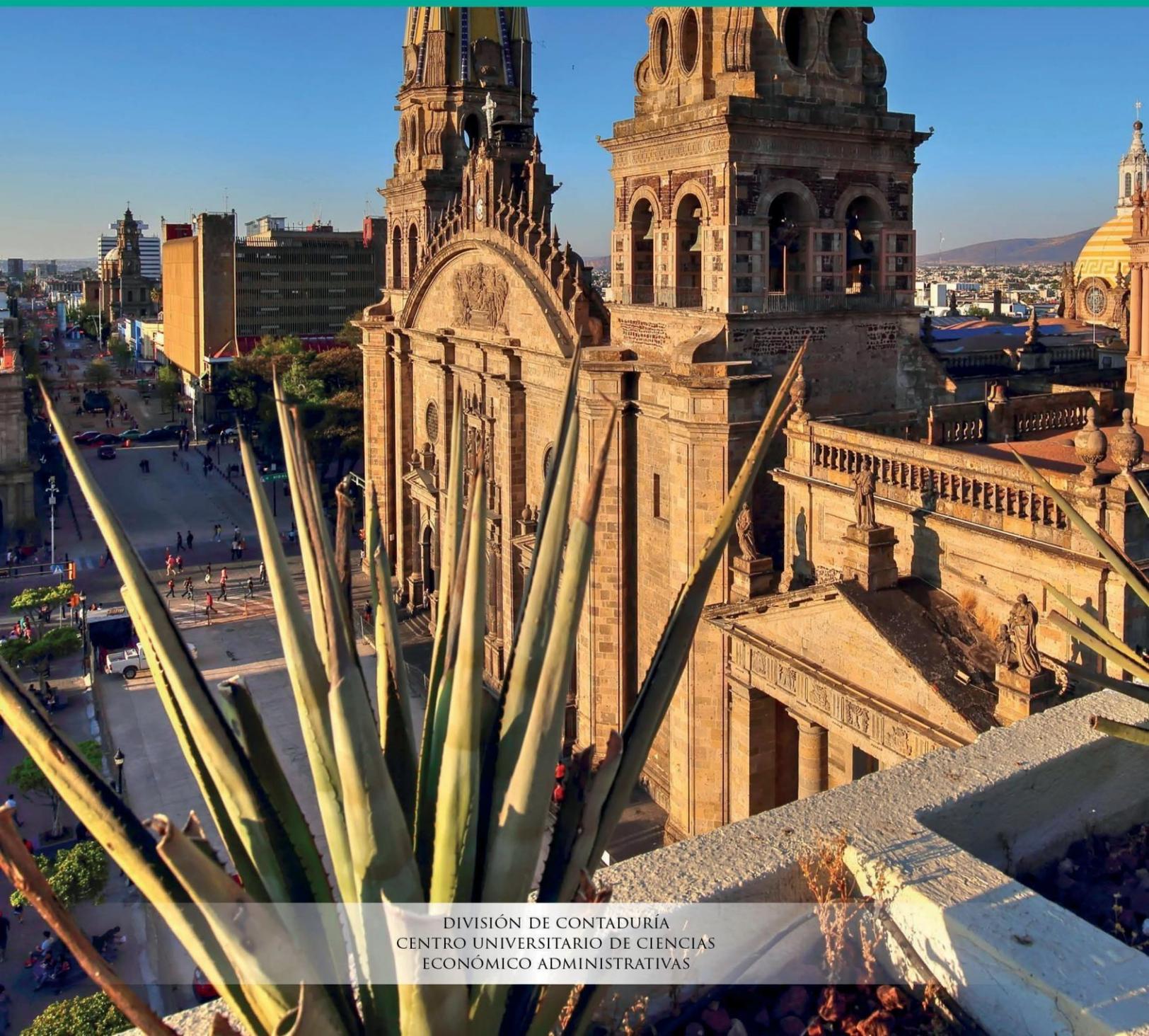




# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

## Diagnóstico FACIL Empresarial, Finanzas, Auditoría, Contabilidad, Impuestos, Legal



DIVISIÓN DE CONTADURÍA /  
CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS  
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

## Directorio

### *Director de la Revista*

Dr. Cristian Omar Alcantar López  
Universidad de Guadalajara (México)

### *Editor Responsable*

Dr. Marco Antonio Daza Mercado  
Universidad de Guadalajara

### *Revisión y composición*

Miguel Ángel Serrano Núñez

### *Diseño de portada*

Lic. Daniel García Arellano

### **Consejo Editorial Interno**

Dr. Francisco de Jesús Mata Gómez  
Universidad de Guadalajara (México)

Dr. Javier Ramírez Chávez  
Universidad de Guadalajara

Dr. Alejandro Campos Sánchez  
Universidad de Guadalajara

Dr. Sergio Sánchez Enríquez  
Universidad de Guadalajara

Dr. José Trinidad Ponce Godínez  
Universidad de Guadalajara

### **Consejo Editorial Externo**

#### **Internacionales**

Dr. Ricardo José María Pahlen Acuña  
Universidad de Buenos Aires (Argentina)

Dr. Francisco Borrás Atiénzar  
Universidad de La Habana (Cuba)

Dra. Begoña Prieto Moreno  
Universidad de Burgos (España)

## Consejo editorial

Dra. Ana de Dios Martínez

Universidad de Camagüey (Cuba)

Dra. Leticia Ortiz Torricos

Universidad Autónoma Gabriel René Moreno (Bolivia)

Dra. Cecilia Rita Ficco

Universidad Nacional de Río Cuarto (Argentina)

Dr. Ricardo Alonso Colmenares Flórez

Corporación Universitaria U de Colombia (Colombia)

Dr. Victor Dante Ataupillco Vera

Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Peru)

Dr. Gonzalo Wandosell Fernández de Bobadilla

Universidad Católica de Murcia (España)

Dra. Cleofé Maritza Verástegui Corrales

Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Peru)

### **Nacionales**

Dr. Isaac Leobardo Sánchez Juárez

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (México)

Dr. Jesús María Martín Terán Gastelúm

Universidad Estatal de Sonora (México)

Dr. José Manuel Osorio Atondo

Universidad Estatal de Sonora (México)

Dr. Oscar González Muñoz

Universidad Veracruzana (México)

Dr. Juan Manuel Ortega Maldonado

Universidad Autónoma de Morelos (México)

Dra. Leticia María González Velasquez

Universidad de Sonora (México)

Dr. Oscar Bernardo Reyes Real

Universidad de Colima (México)

Dr. Jerónimo Ricárdez Jiménez

Universidad Veracruzana (México)

Dra. Aurea Arellano Cruz

Universidad de la Sierra Sur (México)

Dr. Juan José García Ochoa

Universidad de Sonora (México)

Dr. Saulo Sinforoso Martínez

Universidad Veracruzana (México)

## Efectos fiscales y laborales de la subcontratación en México: el pago de utilidades 2022

### Tax and labor effects of subcontracting in Mexico: the payment of profits 2022

Fecha de recepción: 13/07/2022  
Fecha de revisión: 19/09/2022

Fecha de aceptación: 05/08/2022  
Fecha de publicación: 22/11/2022

Esmeralda Álvarez Ascencio [Investigación y Metodología] Universidad de Guadalajara Jalisco-México | [esmeralda.alvarez@cucea.udg.mx](mailto:esmeralda.alvarez@cucea.udg.mx) | <https://orcid.org/0000-0001-5166-6249>  
Tanya Xochitl Haro Aceves [Investigación] Universidad de Guadalajara Jalisco-México | [tanya.haro@harvarconsultoresempresariales.com](mailto:tanya.haro@harvarconsultoresempresariales.com) | <https://orcid.org/0000-0002-4802-8964>

#### Resumen

En el año 2021 entró en vigor un decreto mediante el cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de diferentes leyes; todas en materia de subcontratación laboral. El objetivo de esta reforma fue regular al outsourcing en México; con ello, actualmente se prohíbe la subcontratación de personal, es decir, que los empleados de una empresa no pueden laborar en beneficio de otra; sin embargo, dicha reforma ha tenido diferentes efectos respecto a mayores cargas administrativas y aumento de responsabilidades, el bienestar laboral, la evasión fiscal y la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU). En el presente artículo se analizarán los aspectos antes mencionados, principalmente el pago de utilidades 2022.

**Palabras clave:** Subcontratación, Outsourcing, bienestar laboral, evasión fiscal, PTU.

#### Introducción

El presente documento abordará en primera instancia el tema de la subcontratación en México, pues si bien hubo reformas al respecto, la subcontratación es un tema que, hasta el momento, produce efectos administrativos, fisca-

#### Abstract

In 2021, a decree entered into force by which various provisions of different laws were reformed, added and repealed; all in terms of Labor Subcontracting. The objective of this reform was to regulate outsourcing in Mexico; With this, the subcontracting of personnel is currently prohibited, that is, the employees of one company cannot work for the benefit of another; however, said reform has had different effects regarding greater administrative burdens and increased responsibilities, labor welfare, tax evasion and on the Employee Profit Sharing, hereinafter PTU. In this article, the aforementioned aspects will be analyzed, mainly the payment of 2022 utilities.

**Keywords:** Subcontracting, Outsourcing, labor welfare, tax evasion, PTU.

les y laborales, por eso es conveniente darle seguimiento; en un segundo momento, se analizará el impacto de ésta subcontratación, dando énfasis en el tema del pago de utilidades 2022.

Antes de comenzar con el análisis de estos temas, es necesario conocer que la subcontratación, conocida tam-



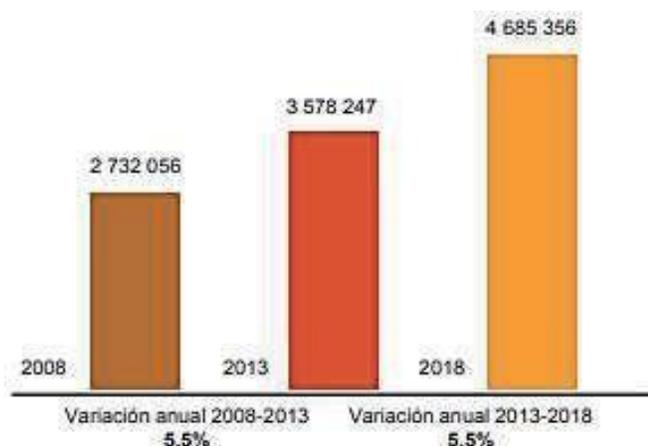
bién como outsourcing, es un mecanismo de contratación; así pues, de acuerdo con la Real Academia Española (2022), subcontratar es:

Dicho del adjudicatario de una contrata. Firmar un contrato con otra persona o con otra empresa para que realice trabajos relacionados con la contrata original. La empresa adjudicataria subcontrató el montaje de motores a una empresa especializada (RAE, 2022).

En otras palabras, es cuando una persona o empresa busca contratar a otra persona o empresa para que realice las labores que en un inicio fueron solicitadas a la primera persona o empresa y que por algún motivo no puede o no quiere realizar, debido principalmente a la especialización del servicio.

Se sabe que durante los últimos años un creciente número de personas se empleó mediante esquemas de subcontratación. Entre 2003 y 2018, el porcentaje de personal ocupado contratado bajo estos esquemas pasó de 8.6 a 17.3% (INEGI, 2019). El alza sigue la tendencia global a externalizar ciertas actividades dentro del proceso de producción de la firma. Así, algunos corporativos recurren a los esquemas de subcontratación para eficientar sus procesos y como una medida para facilitar las transacciones tributarias relacionadas con la nómina de sus empleados y el manejo del personal. (CIEP, 2021) (Véase gráfica 1).

**Gráfica 1 Personal ocupado no dependiente de la razón social 2008, 2013 y 2018.**



Fuente: INEGI. Censos Económicos 2009, 2014 y 2019.

De la anterior gráfica se observa que hay una variación anual entre los diferentes periodos de años del personal no dependiente de la razón social. Ahora bien, como se

mencionó anteriormente, en 2013 el personal ocupado que no dependía de la razón social para la cual trabajaba representó 16.6% del total de personas ocupadas y para 2018 el porcentaje se incrementó a 17.3%; lo cual muestra el crecimiento en esta forma de contratación de personal (véase gráfica 2).

**Gráfica 2. Personal ocupado dependiente y no dependiente de la razón social 2013 y 2018 (absolutos y porcentajes)**



Fuente: INEGI. Censos Económicos 2014 y 2019.

Debido a lo anterior, en 2021 entró en vigor un decreto mediante el cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones normativas, lo anterior porque se consideró un abuso en materia de subcontratación en México, que ocasionaba principalmente evasión fiscal. Debido a esto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ((STPS, 2022), señala que el espíritu de la reforma en materia de subcontratación busca que en todo momento se respeten los derechos de todos los trabajadores y que las empresas los contraten directamente sin emplear la figura de la subcontratación de personal (outsourcing), prohibida explícitamente por la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Se mencionó que hubo modificaciones a diversas disposiciones de ley; sin embargo, con las reformas a la LFT, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 2021, se modificó el texto del artículo 127, enfatizando con ello que el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se encuentra reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); por lo que se adicionó la fracción VIII, con el objetivo de establecer las bases para aplicar el monto de la participación de utilidades que le resulte más favorable al trabajador (STPS, 2022).

Antes de abordar a grandes rasgos, los diversos efectos administrativos, laborales y fiscales que ha provocado

dicha reforma respecto a la subcontratación en México; es necesario señalar que el tema medular de este análisis es la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU), pues a raíz de esta reforma, existe hoy en día incertidumbre jurídica tanto laboral y fiscal en cuanto a la repartición de la PTU a los trabajadores. Si bien en el año 2022, la STPS ha emitido comunicados para despejar dudas, lo cierto es que a la fecha es importante hacer el análisis correspondiente.

Para lo señalado en renglones anteriores, lo primero es mirar algunos antecedentes de esta figura, pues debe entenderse que es un derecho de los trabajadores y con la nueva reforma en materia de subcontratación existen nuevas disposiciones de esta repartición de utilidades; así pues, en palabras de Dávalos (2020), el primer antecedente de la participación de utilidades se registró en el discurso de Ignacio Ramírez, “El Nigromante”, pronunciado el 7 de julio de 1856. Pedía que los trabajadores recibieran una parte proporcional de las ganancias del empresario. Más tarde esta tesis sirvió de inspiración a los diputados del Constituyente de 1917.

El segundo antecedente en México se encuentra en la legislación del Estado de Coahuila, que Gustavo Espinoza Mireles promulgó el 27 de octubre de 1916; se incluyó el derecho de los trabajadores al reparto de utilidades (Dávalos, 2020); más adelante se abordarán algunos otros antecedentes, por ahora es suficiente saber que es un derecho de los trabajadores y con la última reforma señalada, éstos se ven en estado de incertidumbre.

De lo anterior, se considera importante conocer a grandes rasgos la postura de dicha reforma, qué dicen las autoridades al respecto, y lo señalado por los expertos en la materia. Cabe señalar, que la primera sección de este estudio se enfocará en los diferentes efectos que ha tenido la reforma en materia de outsourcing, y en los siguientes apartados se analizarán detalladamente los efectos en relación con la PTU, es decir, en ésta última parte, grosso modo, se abordará la PTU; la reforma a la LFT, es decir, lo relacionado al artículo 127, fracción VIII, de ésta; después el proceso de cálculo PTU a partir del 2022 y nuevas limitantes en el reparto a los empleados, entre otros aspectos relevantes.

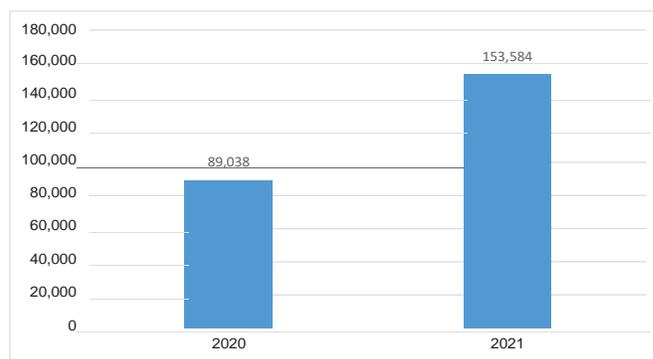
Ahora bien, en cuanto a la justificación de este análisis, es indispensable el presente documento, ya que las investigaciones existentes del outsourcing se enfocan en los diversos efectos que ya se comentaron al inicio; pero no específicamente en la PTU, que tiene connotación fiscal y laboral, pues al día de hoy, en el año 2022 hay incertidumbre en la repartición, a pesar de los comunicados de la STPS

(El Economista, 2022), preexisten las dudas y se considera se debe dar un seguimiento, analizando la norma y la interpretación del reparto de utilidades.

Es importante abundar en estos temas para los estudiantes de las áreas económico-administrativas, así como para los estudiosos en el aspecto legal. Este documento arroja valor agregado ya que se mostrarán casos prácticos reales de la repartición de PTU en 2022.

Durante los últimos años, la subcontratación se utilizó como un mecanismo para evadir el reparto de utilidades. Esto comenzó a cambiar con la reforma en materia de subcontratación de 2021, año en que el número de empresas que reportó PTU creció 72.5% (STPS, 2022) (Véase gráfico 3).

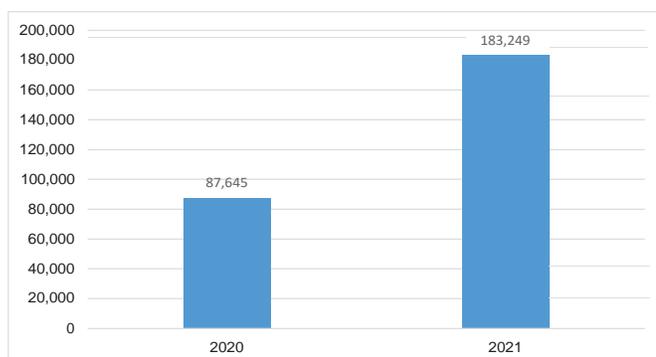
**Gráfico 3. Empresas que reportaron PTU en 2021**



Fuente: Elaboración propia (2022), tomado de Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2022).

En relación al planteamiento del problema, si bien en la actualidad ya se está causando un impacto con la reforma, pues de acuerdo con datos estadísticos del INEGI (2021) se reveló que el personal subcontratado disminuyó 69% (Cantillo, 2021), así mismo, de conformidad con datos de la STPS (2022) entre 2020 y 2021 el PTU creció en más de 95 mil 604 millones de pesos, equivalente al 109% (véase gráfico 4), así pues, también lo es que, con esta reforma hay una limitación de derechos a los trabajadores por el tope a los 90 días o a las últimas tres PTU, porque antes de la reforma era sin límites, ahora está limitado. Esto desencadena otras dudas, en virtud de que existen casos en los que las utilidades de las empresas son considerables y al momento de repartir conforme al cálculo ya señalado, mismo que es objeto del presente estudio, el monto por repartir es mayor al límite de los tres meses de sueldo. El problema también es que no todas las empresas tenían a sus empleados trabajando desde outsourcing, por lo que la limitante en algunos casos los perjudica en lugar de beneficiarles.

**Gráfico 4. PTU en 2020 Y 2021  
(Millones de Pesos)**



Fuente: Elaboración propia (2022), tomado de Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2022)

El problema entonces es que, a partir del año 2022, la PTU se encuentra limitada; respecto a esta limitante que pretende tomar como base el pago de la PTU de los últimos tres años, existen situaciones poco claras en la ley, pues algunas empresas no han otorgado esta restación durante tres años, sino solo uno o dos, por lo tanto, no es claro el procedimiento a efectuar en este tipo de casos. De conformidad con los párrafos que anteceden, y dado que a partir del año 2022 la PTU se encuentra limitada, resulta que no se reparte a los empleados o se reparte a criterio de cada empresa, pues superan las limitantes previamente señaladas. No se sabe con exactitud que tratamiento fiscal deben darle las empresas a esa PTU excedente, pues po-

drían acumularse a la de años posteriores, pero también podrían dejar de ser repartidas y pasar a ser patrimonio de las empresas. Así pues, conforme avance la investigación serán despejadas algunas de estas incógnitas.

Las tres preguntas de investigación que se formularon fueron:

- 1] ¿Continúa el impacto de los diversos efectos de la reforma en materia de subcontratación?
- 2] ¿Qué tanto afecta la limitación de derechos a los trabajadores por el tope de la PTU a los 3 meses o a las tres últimas de ellas?
- 3] ¿Cómo se debe interpretar el reparto de utilidades 2022?

El Objetivo General, consiste en interpretar el reparto de utilidades 2022 con las limitaciones en la PTU que señala la reforma en materia de subcontratación.

Los Objetivos Específicos, son: a) Conocer los diversos efectos de la reforma en materia de subcontratación; b) Analizar el tope de la PTU a los 3 meses o a las tres últimas de ellas; y c) Revisar la interpretación de la norma laboral respecto al reparto de utilidades; así como sus implicaciones fiscales.

Respecto a la metodología, las etapas de la investigación, para estudiar los efectos fiscales y laborales de la subcontratación en México y el pago de utilidades 2022, se conformó por tres (véase cuadro 1), que a su vez comprenden varias actividades.

**Cuadro 1 Etapas de la Investigación**

Etapas	Actividades
Planeación de la Investigación	Marco Teórico en relación al impacto que ha tenido la reforma de outsourcing desde su entrada en vigor 2021 hasta el día de hoy, en el área fiscal y laboral, así como el pago de utilidades 2022. Búsqueda, revisión y valoración de posibles indicadores sobre el PTU, principalmente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Levantamiento y captura de información	Selección de indicadores sobre el PTU que se conforman desde la introducción hasta la parte metodológica. Entrevistas a profesionistas especializados respecto al tema de PTU.
Metodología y resultados	Métodos y técnicas para lograr la investigación y cumplir con los objetivos propuestos. Interpretación de resultados.

Fuente: Elaboración propia (2022)

La primera etapa además del marco teórico, explicará cómo fueron revisados y valorados los indicadores tomados. Una vez terminada la búsqueda y revisión de indicadores, en la segunda etapa, se realiza la selección de indicadores y la captura de entrevistas de tal manera que los datos permitieran realizar un análisis cualitativo a cuanti-

tativo para medir el nivel de interpretación y conocimiento de la norma, como las posibles implicaciones de la reforma. En la tercera etapa, junto con los demás instrumentos de análisis, se aplicaron diversos métodos y técnicas de investigación cuyos resultados se presentarán al finalizar el presente estudio. Así como la interpretación de resultados.

Eje de análisis de la investigación: se sustentó principalmente en el trabajo de Martínez (2016), Dávalos (2020) y STPS (2022), entre otros. Como se comentó, el presente estudio se basó también en entrevistas a especialistas en temas fiscales y laborales. La revisión de la literatura es satisfactoria, debido a que son leyes en su mayoría, además de encontrarse en la frontera del conocimiento, y de manejarse indicadores actualizados e indicadores propios de la investigación. La investigación cualitativa ayuda a situar el trabajo de manera teórica y conceptual, para tener una contextualización sobre la temática.

Los métodos utilizados son el científico, jurídico, histórico, comparado y descriptivo, y las técnicas, cualitativas, cuantitativas, hemerográficas, bibliográficas, internet y otras. Así mismo, se consideró realizar entrevistas. Se comentará más adelante.

### Revisión literaria y normativa

Además de los antecedentes que ya se mencionaron en la parte introductoria, de acuerdo con Martínez (2016), el 21 de noviembre de 1962 fue publicado por primera vez en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el cual fue otorgado a los trabajadores el derecho de participar en las utilidades de las empresas, para posteriormente incluirse en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como parte del artículo 123, fracción IX, apartado A. Continuando con la evolución histórica, conviene recordar que la primera resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (CNPTU)<sup>1</sup> data de 1963, contemplando un 20% de utilidad repartible menos 30% para reinversión y aplicación de tarifa de proporción entre capital y trabajo. A dicha resolución le seguirían las de 1974, 1985, 1996 y 2009, considerando la primera un porcentaje de 8% sobre utilidad gravable, para finalmente estancarse a partir de 1985, en el porcentaje de 10% que se mantiene hasta nuestros tiempos (Martínez, 2016).

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas nació, en su momento, como una manera de retribuir los esfuerzos realizados por los trabajadores para con la empresa. Utilizando la más elemental justicia social, permitir que los trabajadores participaran del éxito económico de la fuente de trabajo; parecía un premio natural al esfuerzo cotidiano que, además, en sentido estricto, debería verse reflejado en los estados financieros de la empresa. Además, la figura de la PTU per se, y desde su definición misma, parecía tener el objetivo no solamente de premiar a los trabajadores, sino de incentivar-

los a incrementar los índices de productividad, generando un círculo económico virtuoso de manera natural. Si bien el porcentaje determinado por la CNPTU ya era cuestionado desde aquellos tiempos por la clase patronal, de primera instancia parecía algo justo y que podría generar más utilidades, más empleos y, por ende, mejores condiciones de vida para los sujetos de las relaciones de trabajo (Martínez, 2016). A continuación, se mencionan brevemente algunos efectos como consecuencia de la subcontratación. Son breves debido a que el tema principal es el pago de utilidades 2022.

### La subcontratación y los efectos administrativos, riesgos y responsabilidades

Con la reforma en materia de subcontratación existen efectos administrativos al interior de las empresas que impactan directamente en el control interno. Por supuesto, aumentan los riesgos y las responsabilidades, principalmente para los empleadores. Al hablar de control interno, por ejemplo, en caso de una auditoría por parte de la autoridad y suponiendo las empresas no tienen en regla el expediente de los trabajadores podrían ser multados; por lo que se incrementa el control administrativo en ellas. La sustitución patronal también es una figura donde entran dudas respecto a cuál de las empresas se va a tomar en cuenta para efectos administrativos. Además de que las empresas pueden ser sujetas de demandas por parte de los trabajadores.

### La subcontratación y los efectos en el bienestar laboral y evasión fiscal

La subcontratación implica, en cierta medida, la mercantilización del trabajo: una empresa contrata a otra para que le provea, en esencia, de insumos laborales. De esta forma, la transacción principal sucede entre las firmas contratantes y prestadoras de servicios, y se relega al empleado a un plano secundario. Así, se desdibuja la relación obrero-patronal al grado que la empresa beneficiaria puede recurrir a negar esta misma con el fin de evadir sus obligaciones como empleador (Ortiz & CIEP, 2021).

Como consecuencia, los trabajadores subcontratados gozan de menor estabilidad laboral: nadie puede garantizarles permanencia bajo los marcos contractuales de la tercerización, y en tanto, deben atenerse a los vaivenes de los procesos laborales en los que participan. Además, los empleados pierden la posibilidad de participar en la negociación salarial, ya que esta corresponde a la empresa beneficiaria y a la proveedora del servicio (Ortiz & CIEP, 2021).

Según Ortiz (2021) y el Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, A.C. (CIEP, 2021), la subcontratación

también es utilizada por algunos contribuyentes para evadir impuestos. En ocasiones, ciertas empresas simulan relaciones laborales terciarizadas con el fin de evitar o reducir su carga fiscal y el pago de la utilidad repartida. Así, estas firmas suelen omitir el registro de los trabajadores ante las instituciones de seguridad social y el SAT.

Asimismo, algunas empresas optan por la subcontratación para reducir el pago de las cuotas obrero-patronales de forma indebida. La práctica consiste en que los trabajadores son dados de alta ante el IMSS con el salario mínimo, mientras el sueldo del empleado es completado mediante prestaciones o transferencias ilícitas (Además de paliar los esfuerzos de recaudación y por ende dificultar la realización de políticas públicas en pro del bienestar social, esto afecta directamente a los trabajadores, puesto que merma sus ahorros para el retiro, la adquisición de una vivienda y sus ingresos laborales (Ortiz & CIEP, 2021).

### **La subcontratación y los efectos sobre la PTU**

Se comentó en líneas iniciales que la PTU es el tema medular de este documento, pues el principal problema es la limitación del pago de utilidades a los trabajadores.

### **Proceso de cálculo PTU**

El presente artículo tiene como uno de sus objetivos que el lector conozca a profundidad esta prestación laboral que en ocasiones desconoce por falta de información y/o conocimiento, asimismo, la manera en la que se hace el cálculo desde su determinación dentro de las empresas, hasta la dispersión de cada empleado.

La PTU, desde su nacimiento, ha sido considerada un mecanismo que estimula el buen rendimiento de los trabajadores; sin embargo, con el tope adicionado en las reformas a la subcontratación laboral podría haber cambiado, de ahí el presente análisis.

### **Reglas generales**

Este derecho laboral está fundado en el artículo 123, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Capítulo VIII, Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, del Título III, Condiciones de Trabajo de la LFT.

En el anterior orden de ideas, los patrones, sean personas físicas o morales, si en su declaración anual de 2021, tuvieron como resultado base gravable para efectos del pago del Impuesto Sobre la Renta, están obligados a distribuir un porcentaje de las utilidades entre sus empleados, observando en todo momento la normatividad vigente.

Analizando el tratamiento jurídico fiscal del reparto de la PTU, de acuerdo con los numerales 117 de la LFT, y el 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, también son obligados a repartir esta preciada prestación las siguientes entidades:

- Las que se hubiesen fusionado, traspasado o cambiado su nombre o razón social, porque no son de nueva creación.
- Aquellas que tengan diversos establecimientos, sucursales o agencias, plantas de producción o de distribución de bienes o servicios, siempre que estas acumulen sus ingresos en una sola declaración para efectos del pago del ISR. En el reparto debe considerarse la declaración del ejercicio y no los ingresos generados por cada unidad económica.
- Los organismos descentralizados que no tienen fines humanitarios de asistencia y las compañías de participación estatal constituidas como sociedades mercantiles.
- Las asociaciones o sociedades civiles sin fines de lucro, cuyos ingresos los hubiesen obtenido por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que dichos
- Aquellas entidades donde los ingresos excedan del 5% de sus ganancias totales, y
- Sociedades cooperativas que tengan trabajadores; es decir, que no tengan la calidad de socios.

En el anterior orden de ideas, si bien ya quedo claro quiénes son los obligados al pago de la PTU, también la propia LFT establece algunas exenciones, mismas que se encuentran reguladas en el artículo 126, fundamento legal donde se adquiere tal naturaleza, a saber, las siguientes:

- Las empresas de nueva creación durante su primer año de funcionamiento, contado a partir de la fecha del aviso de alta ante el SAT. En caso de compañías dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, previa calificación realizada por la Secretaría de Economía el plazo se amplía a dos años.
- Las entidades de industria extractiva de nueva creación, durante el tiempo de exploración, hasta que realicen su primera actividad de producción termina su exención; por ejemplo, las destinadas a la minería.
- Del mismo modo se encuentra relevadas del pago de PTU aquellas empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado para efectos el Impuesto Sobre la Renta menor de \$300,000.00
- Asimismo, instituciones de asistencia privada que con bienes de propiedad particular ejecuten actos humani-

tarios sin propósitos de lucro, tales como los asilos y las fundaciones de asistencia social,

El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia

Ahora bien, ya se han analizado todas aquellas entidades que se encuentran obligadas al pago de la multiseñalada prestación laboral, sin embargo, aún no ha quedado claro cuál es el proceso de seguimiento adecuado por parte de los empleados. La LFT, al ser de aplicación estrictamente general a favor de los empleados, señala que todos los subordinados, ya sean nacionales o extranjeros, tienen el derecho irrenunciable de recibir utilidades, si y solo si estas se generaron, según el numeral 117 de la LFT.

Por lo anteriormente expuesto, los empleados también tienen algunos requisitos a reunir:

- Ser de planta: aquellos contratados por tiempo indeterminado para la realización de actividades normales y permanentes en la empresa.
- Haber sido contratados por tiempo u obra determinada, siempre y cuando hubiesen laborado 60 días por lo menos, en forma continua o discontinua, en el año objeto de reparto.
- Colaboradores de confianza, con la salvedad de que no se trate de administradores, directores y gerentes generales de la compañía. El salario a considerar para estos subordinados en el cálculo de las utilidades debe toparse. Se debe identificar el salario del trabajador sindicalizado de mayor ingreso, o a falta de éste el de planta con las mismas características incrementándolo en un 20 %

Del mismo modo que existen requisitos a cumplir para considerar al empleado en el reparto de PTU, también existen exclusiones, es decir colaboradores de la empresa que la propia ley regula como no objeto del reparto. El artículo 127, fracciones I, VI y VII de la LFT indica que no tienen derecho a recibir PTU: directores, administradores y gerentes generales de las empresas; trabajadores domésticos; y eventuales cuando hubiesen laborado menos de 60 días durante el año. También cabe señalar que los profesionistas, técnicos, artesanos y otras personas que presten sus servicios a una empresa en forma independiente como proveedores de algún bien o servicio, no son sujetos de reparto, simple y llanamente porque no son subordinados.

Respecto de la fecha del reparto, de conformidad con el numeral 122 de la LFT, el reparto debe llevarse a cabo

dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, si las personas morales deben enterar su impuesto anual a más tardar el 31 de marzo por el ejercicio inmediato anterior y las personas físicas el 30 de abril, contando el plazo de los sesenta días a manera de ejemplo respecto del ejercicio fiscal 2021, el 31 de mayo del 2022 es la fecha límite para que las personas morales realicen al pago de la PTU a sus trabajadores, del mismo modo el 30 de junio es la fecha límite para que las personas físicas efectúen el reparto de utilidades.

Es importante señalar que las cifras que configuran el cálculo de la PTU se determinan en conjunto con la declaración anual de los contribuyentes, teniendo presente que las personas morales manifiestan las cifras financieras y bases para el cálculo de sus impuestos su declaración anual mediante el aplicativo respectivo disponible en la página del SAT, como ya ha sido señalado a más tardar con fecha el 31 de marzo, respecto de las cifras generadas en el ejercicio inmediato anterior.

Complementando el párrafo que antecede, la declaración anual del 2021 debió haber sido presentada a más tardar el 31 de marzo del 2022. El sistema habilitado por el SAT tiene como función declarar los ingresos de las y los contribuyentes, permite generar una impresión previa de la información enviada al SAT (archivo en formato PDF de la declaración), que junto con la captura de la sección de terminación del impuesto y el acuse de recibo electrónico emitido por el SAT, son los elementos básicos que permiten cumplir a la obligación consignada en el precepto 121, fracción I, de la LFT, misma que consiste en entregar copia de la declaración al personal, dentro de 10 días, contados a partir de la presentación de dicha declaración.

Adicional a lo anterior, esta información debe estar a disposición de los trabajadores en un lugar visible para su consulta, dentro de los 30 días siguientes a la recepción de la copia respectiva de conformidad con el artículo 121, fracción. II, LFT.

Continuando con los posibles escenarios a considerar en correlación al pago de la prestación laboral denominada PTU, existe una variante en donde el patrón pudiera en el ejercicio fiscal 2021 no generar base gravable para efectos del ISR; y, por ende, no repartir la tan pretendida prestación laboral. En ese tenor, será obligación del patrón proporcionar a los trabajadores, en el término de 10 días, una copia de su declaración anual, para verificar el resultado del ejercicio, dejando a su disposición en un término de 30 días contados a partir de la entrega de la declaración, los anexos que de conformidad a las disposiciones fiscales deban exhibirse a la SHCP, con fundamento legal en los

artículos 121, fracción I, LFT; 90. y 10, Reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT. Lo anterior, es precisamente para que los colaboradores se cercioren de la declaración del ejercicio, el resultado adverso de la organización, y no esperen recibir este concepto.

El proyecto de reparto de utilidades, no solamente se encuentra regulado en la LFT y su reglamento, es común que las empresas realicen esta actividad unilateralmente, a través de las áreas de contabilidad o nóminas; pero eso es incorrecto ya que la LFT le da esa facultad a la Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades (CMRU), esta comisión tiene que integrarse con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Se debe considerar que los colaboradores de confianza no podrán ser representantes de los empleados, pero sí de su empleador.

La conformación de la CMRU debe llevarse a cabo, dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que el patrón ponga a disposición de su personal copia de su declaración fiscal debidamente presentada al SAT de conformidad con los artículos 125, fracción I, 132, fracción XXVIII y 183 de la LFT.

La CMRU, según el artículo 125 de la LFT, se encarga de:

- Dar legalidad sustentante y establecer las reglas para llevar a cabo el reparto.
- Realizar el proyecto de individualización del reparto, con base en los datos de las nóminas, listas de raya y asistencia de todo el personal; las constancias de incapacidades y permisos otorgados; las relaciones de los trabajadores de confianza y sus funciones, así como la de los ex colaboradores y el importe de las utilidades de ejercicios anteriores no reclamadas.
- Colocar el proyecto de reparto en los establecimientos de la compañía para conocimiento de los empleados.
- Comunicar a los subordinados sobre el derecho que tienen para inconformarse con el proyecto de reparto.
- Resolver tales inconformidades en un término de 15 días, y
- Vigilar que el pago de las utilidades se realice en los términos legales.

Es de vital importancia acatar cabalmente con todos estos deberes para efectos del cómputo del año de prescripción previsto en el numeral 516 de la Ley Federal del Trabajo, porque la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es exigible hasta en tanto la participación individual de cada trabajador se fije en cantidad líquida y que dicha determinación sea notificada fehacientemente a los trabajadores.

## Proceso del cálculo

Analizando el salario que sirve como base para el reparto entre los trabajadores, el numeral 124 de la LFT señala que se entiende por salario la cuota diaria que reciba cada empleado en efectivo a cambio de sus labores, excluyendo las cantidades recibidas por trabajo extraordinario, gratificaciones, percepciones y demás conceptos señalados en el numeral 84 de la LFT.

Dependiendo el tipo de ingreso del trabajador será la cuantía de esa base de cálculo, a saber, salario:

- Fijo: se trata del salario diario que percibe el trabajador como contraprestación de sus servicios, el cual se define en el contrato individual o colectivo de trabajo.
- Variable: Se refiere a aquellos salarios por unidad de obra o comisiones y en general cuando la remuneración sea variable, debe tomarse en cuenta el promedio de las percepciones obtenidas en el año fiscal objeto de reparto.
- Mixto: Cuando se combinan los elementos anteriores, salarios fijos y variables.

El tratamiento de las incapacidades en la determinación de la PTU es variable, el hecho que se consideren o no en la determinación de las utilidades, depende de la causa que originó la incapacidad temporal para trabajar, a saber:

- En el caso de enfermedad general, cuando un trabajador se encuentra incapacitado por una enfermedad no profesional, la relación de trabajo que lo une con su patrón está suspendida. Esto significa que aquel no está obligado a prestar sus servicios, ni su patrón a pagarle salario alguno; en consecuencia, esos días de incapacidad no se toman en cuenta para el cálculo de la participación en las utilidades de la empresa, con fundamentación legal en el artículo 42, fracción II, de la LFT.
- Por maternidad. Según el artículo 127, fracción IV de la LFT, en los periodos prenatal y postnatal concedidos a las madres trabajadoras se consideran como si estuvieran en servicio activo. Dicho lo anterior, el patrón está obligado a tomar en cuenta esos días de incapacidad por maternidad para el cálculo de su PTU, así como también por todos los riesgos de trabajo.

Respecto de los días amparados por permisos, con y sin goce de sueldo, resulta importante puntualizar los casos en los que sí se deben considerar como base para el reparto de la PTU, en el caso de que el permiso hubiera sido concedido por el patrón, como se le paga el salario al colaborador de manera normal, se consideran como días laborados; por ende, deben tomarse en cuenta para el cálculo de las

utilidades. Contrario a lo que sucede en el anterior orden de ideas, en el permiso sin goce de salario, como no media el pago del mismo, para el cálculo de la PTU no se consideran los días que ampara aquella.

Del mismo modo existen situaciones a considerar con los ex trabajadores de una empresa, quienes laboraron para un patrón en el ejercicio 2021, aun cuando en este año ya no fuere así 2022, es decir ya no estén a su servicio, tienen derecho al pago de las utilidades correspondientes.

De hecho, con apego al artículo 987 de la LFT dispone que en los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo se deben dejar a salvo los derechos del trabajador de exigir el pago de las utilidades, hasta que la CMRU determine en cantidad fija la participación que le corresponda a los ex empleados. Las empresas habitualmente les avisan a sus ex colaboradores que hubo utilidades en un comunicado de prensa, para dejar constancia de que se les avisó sobre su derecho a cobrar esta prestación.

Sobre la prescripción en el pago de la PTU, según el numeral 516 de la LFT, prescriben en un año las acciones de

los colaboradores para hacer exigibles sus derechos. Este año comenzará a correr de acuerdo con lo siguiente, si se trata de un:

- Colaborador activo, a partir del día siguiente en que se deba pagar o se pagaron las utilidades, y
- Ex trabajador, será a partir del día siguiente en que se le comunique que debe acudir a la empresa a cobrar sus utilidades.

Ahora bien, respecto al porcentaje a repartir entre los trabajadores, existe un mínimo porcentaje de reparto es del 10 % de la base gravable de utilidades o remanente distribuable, según el tipo de contribuyente que sea el patrón de conformidad con el artículo 120 de la LFT, ese 10% de la utilidad se divide en dos partes iguales, una se individualiza de conformidad con los días laborados y la otra en relación con los salarios percibidos en el año de reparto. A manera de ejemplo véase los siguientes cuadros (2, 3, 4, 5 y 6):

Primeramente, debe efectuarse el conteo de los días laborados por empleado.

**Cuadro 2. Días laborados por empleado**

Nombre del empleado	Relación días trabajados												Suma días
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Empleado 1	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
Empleado 2	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
Empleado 3	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
Empleado 4	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31
Empleado 5	31	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	31
	155	84	93	90	93	90	93	93	90	93	90	93	1157

Fuente: Elaboración propia, 2022.

En segundo término, se debe hacer un cálculo de las percepciones de sueldo por cada empleado.

**Cuadro 3. Sueldo por cada empleado**

Nombre del empleado	Sueldo anual devengado
Empleado 1	251,265.22
Empleado 2	159,844.40
Empleado 3	214,547.64
Empleado 4	11,003.63
Empleado 5	15,352.06

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Luego de eso, es preciso repartir la PTU en dos fondos, uno que se repartirá a través de un factor de acuerdo a los días laborados durante el año y otro en función del sueldo anual (véase a continuación):

PTU a repartir ejercicio 2021	241,444.00
PTU según días trabajados	120,722.00
PTU según sueldos	120,722.00

#### Cuadro 4. PTU a repartir por sueldos y su desglose

Nombre del empleado	Sueldo anual	Factor x sueldo	PTU por sueldos
Empleado 1	251,265.22	0.185153	46,522.45
Empleado 2	159,844.40	0.185153	29,595.63
Empleado 3	214,547.64	0.185153	39,724.09
Empleado 4	11,003.63	0.185153	2,037.35
Empleado 5	15,352.06	0.185153	2,842.48
	652,012.95		120,722.00

Fuente: Elaboración propia, 2022.

#### Cuadro 5. PTU a repartir por días trabajados y su desglose

Nombre del empleado	Núm. de días trabajados	Factor x días trabajados	PTU por días trabajados
Empleado 1	365	104.34054	38,084.30
Empleado 2	365	104.34054	38,084.30
Empleado 3	365	104.34054	38,084.30
Empleado 4	31	104.34054	3,234.56
Empleado 5	31	104.34054	3,234.56
	1,157.00		120,722.00

Fuente: Elaboración propia, 2022.

#### Cuadro 6. Suma de la PTU calculada por días y por salarios a percibir por cada empleado

Nombre del empleado	PTU por sueldos	PTU por días trabajados	PTU a pagar
Empleado 1	46,522.45	38,084.30	84,606.75
Empleado 2	29,595.63	38,084.30	67,679.93
Empleado 3	39,724.09	38,084.30	77,808.38
Empleado 4	2,037.35	3,234.56	5,271.91
Empleado 5	2,842.48	3,234.56	6,077.03
	120,722.00	120,722.00	241,444.00

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Abundando en la determinación del recuadro que antecede, se suman las dos determinaciones previas la PTU por días trabajados y la PTU por días laborados.

Así pues, se insiste que en la reforma aprobada en materia de subcontratación laboral publicada el 23 de abril de 2021 en el DOF, se incluyó una modificación a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, aspecto que se analiza a continuación.

Se adiciona la fracción VIII al artículo 127 de la LFT, para establecer límites máximos de pago de la PTU, consistentes en tres meses del salario o el promedio de la PTU recibida en los últimos tres años, aplicándose el monto que resulte más favorable a cada trabajador.

Por lo anterior, deberá observarse el siguiente procedimiento para el cálculo de PTU del ejercicio fiscal 2021 de conformidad con el artículo 127 fracción VII:

Artículo 127 LFT. Es derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará del siguiente modo:

Fracción VIII. El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses de 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. (Véase cuadro 7.)

#### Cuadro 7. Procedimiento para el cálculo de PTU

Empleado	PTU Determinada de acuerdo al cálculo antes de reforma 2021	Límite de 3 meses sueldo	Promedio PTU percibida en los últimos 3 años
Empleado 1	84,606.75	66,061.80	28,477.70
Empleado 2	67,679.93	42,246.00	18,796.74
Empleado 3	77,808.38	56,613.60	19,706.52
Empleado 4	5,271.91	22,825.80	26,962.92
Empleado 5	6,077.03	42,818.40	12,007.59
	241,444.00	230,565.60	105,951.46

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Como se puede apreciar en el cuadro que antecede, existen diferentes variables a considerar con la incorporación de las nuevas limitantes que señala el artículo 127 de la LFT. Lo anterior en virtud de que existen casos en los que las utilidades de las empresas son considerables y al momento de repartir conforme al cálculo ya señalado, mismo que es objeto del presente estudio, el monto por repartir es mayor al límite de los tres meses de sueldo.

Por otra parte, también existen situaciones y dudas que no están claras en la LFT, pues existen empresas de reciente creación que no pueden promediar la PTU entregada a sus colaboradores, ya que el ejercicio 2021 podría tratarse el primer ejercicio fiscal que resulta con renta gravable para

efectos del Impuesto Sobre la Renta, y por consiguiente con base para el cálculo de la PTU. Mismo que se analizará en la parte de resultados.

### **Consecuencias fiscales por la omisión en el pago de PTU (multas por incumplimiento)**

El patrón que incumpla con las obligaciones establecidas en el Capítulo VIII, Título III de la LFT; es decir, con el reparto de utilidades, puede ser acreedor a la imposición de una multa equivalente de 250 a 5,000 veces la UMA, lo que actualmente equivaldría a entre \$24,055.00 y \$481,100.00, con fundamento legan en el artículo 994, fracción II, LFT

## **Metodología**

Una vez expuesta la revisión literaria y normativa, se vuelve a hacer énfasis en los métodos y técnicas utilizados, mismos que fueron los métodos científico, jurídico, histórico, comparado, descriptivo, y las técnicas cualitativas, cuantitativas, hemerográficas, bibliográficas, internet y otras. Así mismo, se consideró realizar entrevistas

Se presentan resultados de entrevistas, éstas se realizaron con profesionistas conocedores del medio fiscal. El universo de entrevistas es pequeño, el 0.0001% de contadores fiscalistas entre 29 y 40 años en una colonia de la zona norte del municipio de Zapopan, Jalisco. La justificación de este universo es debido a que, por el hecho de ser entrevistas, se requiere mayor tiempo para el levantamiento de la información. En cuanto al rango de edad se consideró que hay mayor posibilidad de que estén actualizados.

El modelo de la entrevista se basó en cinco preguntas enfocadas al conocimiento, interpretación y aplicación de la PTU en 2022. ¿Por qué entrevista y no encuestas? Porque permiten tener contacto con las personas, más personalizado. Se manejaron algunos indicadores de la STPS del presente año.

Las preguntas realizadas para la entrevista fueron:

1. ¿Conoce usted lo que es la participación de los trabajadores a las utilidades PTU? ¿Su mecánica y determinación?
2. Durante el mes de abril del 2021 se reformó la LFT, respecto del tema de la participación de los trabajadores en las utilidades, específicamente el artículo 127 donde se adicionó la fracción VIII, ¿Se encuentra enterado de estos cambios?
3. Respecto de la nueva fracción número VIII, en el artículo 127 de la LFT, se establecen nuevos lineamientos al momento de determinar la PTU a entregar a los em-

pleados por parte de las empresas, ¿Cuáles son las nuevas limitantes?

4. En la mecánica de la determinación de la PTU a repartir a los empleados, una vez aplicados los nuevos límites que señala el artículo 127 de la LFT en su nueva fracción VIII, ¿Le resultó PTU no entregable a ningún empleado, pues la nueva limitante no permite su reparto?
5. Para concluir, ¿Sabe usted que tratamiento fiscal tendrá la PTU que no se repartió con motivo de las limitantes derivadas de la reforma fiscal y laboral de 2021?

## **Resultados**

De la ejemplificación del proceso de cálculo de la PTU, que se mostró en la parte de revisión literaria y normativa, queda entonces claro la PTU calculada por días trabajados y por salarios a percibir por cada empleado, y que el monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses de 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.

Además de lo anterior, se realizaron 14 entrevistas. De las cuales, el 100 % respondió en la pregunta 1; que, si conocen lo que es la participación de los trabajadores a las utilidades PTU, su mecánica y determinación (abundaron más al respecto). En la pregunta 2; el 57% respondió que Si, tuvo la oportunidad de aplicar los cálculos en su trabajo, el 35% respondió que sí lo hizo y que se enteró porque lo leyó en un artículo, periódicos o revistas, o quizás a través de medios de comunicación masiva, como redes sociales, radio o televisión., y el 7% señaló que no, porque no se encuentra en esa área trabajando. En la pregunta 3; el 86 % responde que, si conoce las nuevas limitantes y que se pagará como máximo el monto de tres meses de sueldos a los empleados, o el promedio de la PTU recibida en los tres últimos años lo que resulte más beneficioso para el empleado y el 14% dice desconocer las limitantes; en la pregunta 4, el 57% indicó que no tuvo esa experiencia, que toda la PTU se repartió, el 21% comentó que no, que como ya lo señaló antes no ha determinado la PTU a partir del 2021, el 7% que si lo hizo, y que le resultó una PTU no repartible, y el 14% que no lo hizo, que más bien hicieron el cálculo de la PTU como se venía haciendo hasta 2020, pues no tuvieron claridad sobre los cambios reformados. Y finalmente, la pregunta 5; el 57% responden que sinceramente no lo saben, el 21% contestó que sí y que se acumularla para los próximos años, el 7% señala que no tuvieron esa situación, y otro 7% que se pasa a las empresas.

De los anteriores resultados se observa que la mayoría, sí conocen que es la PTU, que sí estaban enterados de los cambios y que sinceramente tienen dudas en las limitantes.

Por otro lado, en cuanto a la interpretación de la norma, derivado de lo que ya se expuso en la parte de revisión literaria y normativa se puede observar que con la ejemplificación del proceso de cálculo no queda duda en cómo hacerlo, pero sí señalar que la parte medular de análisis es la adición de la fracción VIII al artículo 127 de la LFT, para establecer límites máximos de pago de la PTU, consistentes en tres meses del salario o el promedio de la PTU recibida en los últimos tres años, aplicándose el monto que resulte más favorable a cada trabajador. A este respecto, en cuanto a la duda de cómo aplicar los límites, si es que excediese la PTU, el problema es la interpretación, ya que hay algunas interpretaciones tales como; acumularla para los próximos años; ese dinero correspondiente a la PTU pasará a ser a favor de la empresa en lugar de los trabajadores; o simplemente no se tuvo la situación o no saben cómo interpretar la norma. A este respecto, se apoya la interpretación de acumularla para otros ejercicios porque es en beneficio del trabajador, sería injusto dejar a la empresa el excedente, o también provisionar la que se generó por Ley derivado del límite según la norma, en la póliza, y señalar cuanto procedió de PTU a pagar y hacer el asiento de reversión después, porque finalmente se está sujeto a una interpretación, pero cual sea, siempre bien documentada, bien materializada.

Así pues, también es importante observar no solo la LFT, sino también el reglamento a la Ley, pues el Art. 9, 10, 13 y 14, del reglamento, en su conjunto señalan que se los patronos deben entregar copia declaración de la PTU, es decir constancia de su entrega en un plazo de 10 días y los trabajadores tienen 30 días hábiles para revisarla y 30 días hábiles para objeciones, mismas que deben ser por escrito, todo lo anterior debe hacerse en los plazos establecidos, sino se efectúa al pasar los años, si no se respetan los plazos entonces se prorroga todo y los patronos pueden estar expuestos a una demanda por parte de los trabajadores. Esto afectaría en controles internos, trayendo riesgos y responsabilidades.

Con esta reforma no se considera que haya totalmente una limitación de derechos a los trabajadores por el tope a los 90 días o a las tres PTU, pues si bien antes la PTU no tenía límites, las empresas no determinaban PTU, la reforma coartó con el tope; sin embargo, en la práctica desde antes se limitaba a un mes. En teoría si es una limitación, pero en la práctica también se limitaban. Ahora bien, esta reforma

solo beneficia a los de outsourcing, pero existen empleados que no están en outsourcing y ahí si se nota más ese límite.

## Conclusiones

La mayor parte de las conclusiones se pueden observar en la parte de resultados, sin embargo, es pertinente concluir que se cumplieron con los objetivos iniciales y se da respuesta a las preguntas que se hicieron al inicio de la investigación las cuales fueron:

- a) ¿Continúa el impacto de los diversos efectos de la reforma en materia de subcontratación? Disminuyeron considerablemente según estadísticas de la STPS, véase estadísticas al inicio de la investigación. No se ahondo en los diversos efectos de la subcontratación porque es materia de otro análisis y la parte medular es PTU;
- b) ¿Qué tanto afecta la limitación de derechos a los trabajadores por el tope de la PTU a los 3 meses o a las tres últimas de ellas? Como se mencionó en los resultados, no se considera que haya totalmente una limitación de derechos a los trabajadores por el tope a los 90 días o a las 3 PTU, pues si bien antes la PTU no tenía límites, las empresas no determinaban PTU, la reforma coartó con el tope; sin embargo, en la practica desde antes se limitaba a un mes; y
- c) ¿Cómo se debe interpretar el reparto de utilidades 2022? Las interpretaciones más comunes fueron dos; acumularla para los próximos años; o ese dinero correspondiente a la PTU pasará a ser a favor de la empresa en lugar de los trabajadores; a este respecto, se apoya la interpretación de acumularla para otros ejercicios porque es en beneficio del trabajador, sería injusto dejar a la empresa el excedente, o también provisionar la que se generó por Ley derivado del límite según la norma, en la póliza, y señalar cuanto procedió de PTU a pagar y hacer el asiento de reversión después, porque finalmente se está sujeto a una interpretación, pero cual sea, siempre bien documentada, bien materializada. Los objetivos se cumplieron. Se reitera, que la revisión de la literatura fue satisfactoria, debido a que son leyes en su mayoría y argumentos de las autoras, además de encontrarse en la frontera del conocimiento, y de manejarse indicadores propios de la investigación.

## Referencias

Cantillo (2021), Cae 69% el personal subcontratado, revela encuesta del INEGI, Excélsior, recuperado de <https://>

- [www.dineroenimagen.com/economia/cae-69-el-personal-subcontratado-revela-encuesta-del-inegi/138436](http://www.dineroenimagen.com/economia/cae-69-el-personal-subcontratado-revela-encuesta-del-inegi/138436)
- Dávalos (2020), Reparto de utilidades. Hechos y Derechos, [S.l.], mayo de 2020. ISSN 2448-4725, recuperado en: <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/14696/15745>>
- El Economista (2022), STPS alista criterios para clarificar pago de PTU, recuperado de <https://www.economista.com.mx/empresas/Empresas-paga-ranmas-PTU-este-ano-se-suman-3-millones-al-beneficio-20220223-0054.html>
- Martínez (2016), Participación de utilidades: hacia una cultura para la productividad. Hechos y Derechos, 1(32). Consultado de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/10336/12355>
- STPS (2022), Guía Para Cumplir Con Las Obligaciones En Materia De Reparto De Utilidades, recuperado de <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-para-cumplir-con-las-obligaciones-en-materia-de-reparto-de-utilidades>
- STPS (2022) Participación de los Trabajadores en las Utilidades: Resultados 2021, <https://www.gob.mx/stps/documentos/participacion-de-los-trabajadores-en-las-utilidades-resultados-2021>
- DOF (2021), DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones..., recuperado de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021#gsc.tab=0)
- Ortiz & CIEP, (2021), Subcontratación en México: efectos sobre el bienestar laboral y la evasión fiscal, Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, A. C., recuperado de [https://ciep.mx/subcontratacion-en-mexico-efectos-sobre-el-bienestar-laboral-y-la-evasion-fiscal/#:~:text=La%20subcontrataci%C3%B3n%20sucede%20cuando%20una,la%20empresa%20\(INEGI%202019\)](https://ciep.mx/subcontratacion-en-mexico-efectos-sobre-el-bienestar-laboral-y-la-evasion-fiscal/#:~:text=La%20subcontrataci%C3%B3n%20sucede%20cuando%20una,la%20empresa%20(INEGI%202019))
- IMCO (2020), Diagnóstico IMCO: La subcontratación y sus implicaciones en México Recuperado de [https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2020/02/20200211\\_DIAGN%C3%93STICO-IMCO\\_LA-SUBCONTRATACION-C3%93N-Y-SUS-IMPLICACIONES-EN-M%C3%89XICO\\_DOCUMENTO.pdf](https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2020/02/20200211_DIAGN%C3%93STICO-IMCO_LA-SUBCONTRATACION-C3%93N-Y-SUS-IMPLICACIONES-EN-M%C3%89XICO_DOCUMENTO.pdf)
- Legislaciones:  
Poder Legislativo (2022), Ley Federal del Trabajo.  
Poder Legislativo (2022), Reglamento Ley Federal del Trabajo.  
Poder Legislativo (2022), Código Fiscal de la Federación.  
Poder Legislativo (2022), Ley del Impuesto sobre la Renta.