

# Actualidades Fiscales y Laborales de la PTU

Luis Monsalvo Álvarez  
Pablo Alejandro Limón Mestre





Employment & Social Security Law



INTEGRA INTERNATIONAL<sup>®</sup>  
YOUR GLOBAL ADVANTAGE

05 de abril del 2022.

# Índice

- I. Determinación de la Renta Gravable para PTU
- II. ¿Cuánto se reparte de PTU?
- III. Individualización del PTU
- IV. Tratamiento ISR a PTU
- V. Nuevos topes de la Reforma
- VI. ¿Qué pasa con el remanente?
- VII. ¿10% del ejercicio fiscal completo?
- VIII. Recomendaciones

# Determinación de la Renta Gravable para el PTU

## Ingresos Acumulables

- Menos
- Cantidades que no hayan sido deducibles en término de la fracción XXX del artículo 28 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR)

## Total de Ingresos para Renta Gravable

- Menos
- Deducciones Autorizadas

Igual

1

- ❖ Renta Gravable Determinada
- ❖ 10%

## Reparto de Utilidades por pagar



## ¿Cuánto se reparte de PTU?

- a. Actualmente, el porcentaje a repartir es el **10% de las Utilidades de la Empresa** de la Renta Gravable.
- b. El 10% se debe dividir en dos partes iguales:
  - **5%** se reparte considerando los **días trabajados** al año por cada trabajador.
  - **5%** se reparte considerando los **salarios percibidos** en el año por cada trabajador.
- c. Las bases de reparto **no han cambiado**, únicamente se establecieron **nuevos topes**.
- d. El PTU debe pagarse dentro de los **60 días** (naturales) siguientes a la fecha en que la Empresa presentó o debió haber presentado la declaración anual del ejercicio correspondiente en la SHCP (i.e. a más tardar el 30 de mayo).

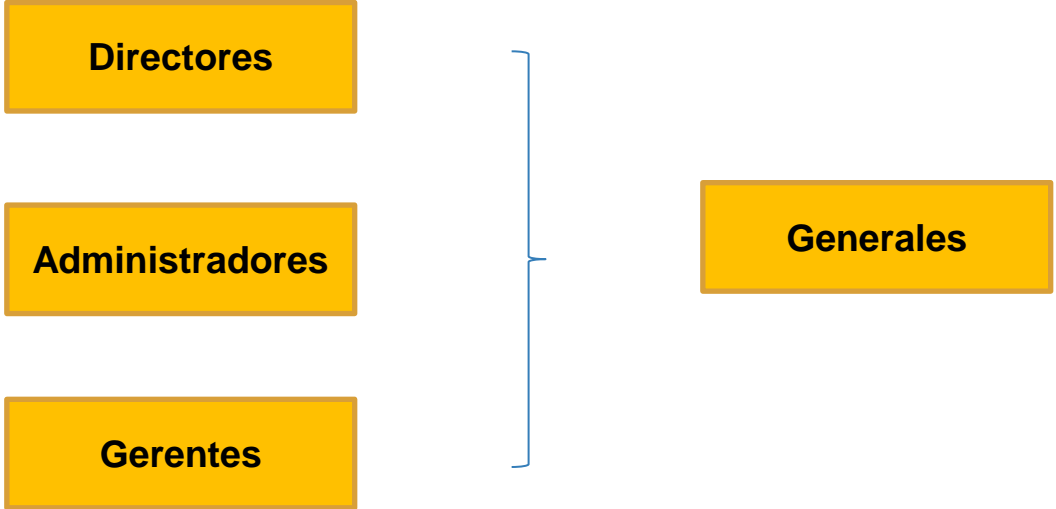
# ¿Cuál es el Salario Base PTU?

Cantidad que percibe **salario en efectivo x cuota diaria**, sin otros, integradores LFT 84.

Si es variable = último año.



# No Participarán en PTU



## Límite Sindicalizados Vs Confianza

Salario Trabajador de Confianza } Si  
Salario Sindicalizado más alto  
Será este salario + 20%

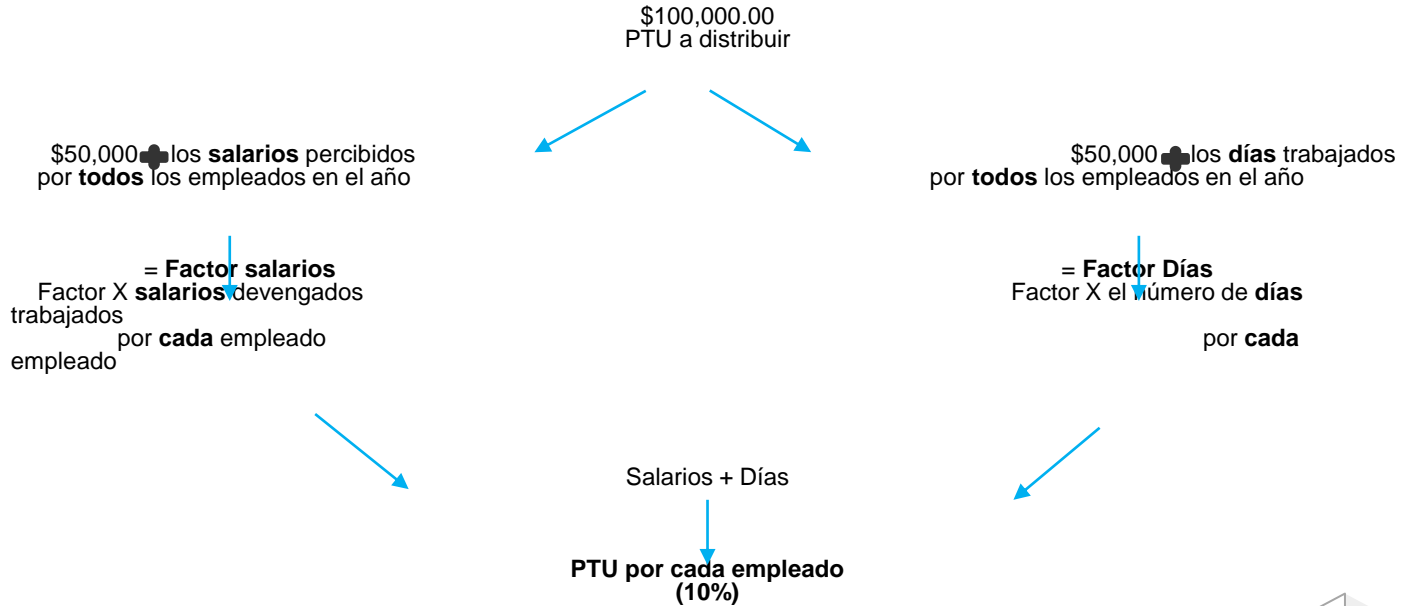
## Límite a Falta Sindicalizado

Salario Trabajador de Confianza } Si  
Salario de planta más alto  
Será este salario +20%



## ¿Cómo determinar el factor para PTU?

Ejemplo:



## ¿Cuáles son los nuevos topes?

### Artículo 127, fracción VIII de la LFT

*El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, ... 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.”*

Para establecer el monto a pagar (el que resulte más favorable al trabajador), se deberá determinar:

1. El monto individual de cada empleado de acuerdo con las bases de reparto previas (10%)
2. Monto correspondiente a 3 meses del salario
3. El promedio de la participación recibida en los últimos 3 años

## ¿Cómo determinar los nuevos topes?

### 3 meses del salario del empleado

- ❖ **Salario base** del empleado (sin gratificaciones, percepciones o prestaciones).
- ❖ **Salario variable**, el promedio de las percepciones obtenidas en el año fiscal correspondiente.
- ❖ **Salario mixto**, se deberá tomar en cuenta el salario base fijo.
- ❖ **Empleados de confianza**, salario tope: el salario que corresponda al trabajador sindicalizado o sindicalizable aumentado en 20%.
- ❖ Si hubo **aumento salarial**, se promedia el salario base correspondiente.

### Promedio de la participación recibida en los últimos 3 años

- ❖ Cantidad recibida de forma **individual** en los últimos 3 años por concepto de PTU.
- ❖ Se reconoce la colaboración que cada empleado realizó con su trabajo a la utilidad/resultados de la Empresa.
- ❖ Se **promedia** el monto recibido en años anteriores por cada empleado.
- ❖ **Criterio STPS** en foros empresariales: la categoría o puesto del empleado juega un papel relevante.
- ❖ **Riesgo**: Cuando el reparto final pudiera representar un beneficio a la Empresa ("remanente"), cabría la posibilidad de que la autoridad pretenda realizar una interpretación distinta que más favorezca al trabajador.



## ¿Cómo determinar la cantidad a pagar?

1. Permanece la fórmula general de reparto con una variable: el límite máximo.
2. 3 meses de salario o la participación recibida en los últimos 3 años.
3. ¿Para “**promediar**” se requiere que el trabajador haya laborado los 3 años anteriores o se puede promediar con antigüedad menor? Sujeto a **interpretación** de las autoridades.
4. Si del cálculo normal de individualización de PTU resulta una cantidad **inferior** a cualquiera de los topes máximos, se paga el PTU del 10%. En este supuesto *no hay remanente*.
5. Si el resultado de la individualización es **superior** a cualquiera de los topes máximos, se aplica la opción que resulte favorable al trabajador. En este supuesto *puede haber remanente*.

## ¿Cómo determinar los nuevos topes?

Ejemplo: Participación recibida en los últimos 3 años

2019	2020	2021	Promedio	Comentarios
\$20,000	\$50,000	\$35,000	$\$105,000 / 3 = \$35,000$	
\$0 *No trabajó este año	\$50,000	\$35,000	$\$85,000 / 2 = \$42,500$ $\$85,000 / 3 = \$28,333$	En caso de duda, artículo 18 LFT
\$20,000	\$0 *No hubo PTU	\$35,000	$\$55,000 / 2 = \$27,500$ $\$55,000 / 3 = \$18,333$	En caso de duda, artículo 18 LFT



## ¿Qué pasa con Remanente?

1. Es de la Empresa.
2. No se acumula al ejercicio fiscal siguiente.
3. ¿Puedo decidir no aplicar los nuevos topes y repartir el 10% y cuáles son los riesgos?
4. Tratamiento fiscal correspondiente a PTU, únicamente en tanto documentada como tal - ¿Remanente?
5. Recordar que reconocimiento de disminución ocurre al momento de pago en la LISR
6. Concepto “disminuible” de utilidad fiscal desde 2005
7. Concepto contable ajustado al momento de la determinación de la cantidad a ser pagada - Diferimiento

## Recomendaciones

1. Ver las diferentes alternativas y determinar la opción es la más viable, considerando costos y riesgos.
2. El rol de la Comisión Mixta será indispensable, al igual que su integración y resoluciones.
3. La Comisión Mixta deberá aprobar el proyecto por escrito, estableciendo claramente el criterio utilizado para la distribución.
4. Comunicación entre autoridades fiscales y otras autoridades (IMSS, INFONAVIT).
5. Revisión de “expediente de PTU” del ejercicio.



¡GRACIAS POR SU ATENCIÓN !

