

DFK México

Comité de Práctica Profesional

Mayo 2007

1. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

En la actualidad, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas emana del Artículo 123 apartado A fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual a la letra establece: “Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas (...)”. Esta referencia es importante ya que son únicamente los trabajadores contemplados en el apartado A del referido artículo, para quienes se contempla esta prestación, siendo éstos los trabajadores de la iniciativa privada. Los trabajadores contemplados en el apartado B no gozan de una prestación de este tipo, ya que en este inciso se contempla a los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

2. DETERMINACIÓN DE LA BASE DEL REPARTO

Para determinar el monto de la utilidad a repartir a los trabajadores, el Artículo 123 constitucional, inciso A en su fracción IX inciso e) indica que “(...) se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta” [2]. A su vez, el inciso a) señala que “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” [3], mismo que mediante Resolución publicada el 17 de diciembre de 1996 en el Diario Oficial de la Federación, se estableció que sería de 10%.

De lo anterior se desprende que los trabajadores tienen el derecho constitucional de participar en un 10% de la renta gravable de la empresa de acuerdo con la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR).

3. OBJECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RESPECTO A LA BASE DEL REPARTO

Los trabajadores tienen el derecho de formular objeciones en caso de no estar de acuerdo con la declaración de ISR que presente el patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

4. INDIVIDUALIZACIÓN DEL REPARTO

De acuerdo con el Artículo 125 de la LFT, la participación de cada trabajador se determinará observando las siguientes normas:

1. Se formulará un proyecto en el que se determine la PTU que le corresponde a cada trabajador y se colocará en un lugar visible de la empresa. Este proyecto se formulará por una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

2. Si los representantes de los trabajadores no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo.
3. Los trabajadores tendrán un plazo de 15 días para realizar las observaciones correspondientes.
4. En caso de haber objeciones, éstas serán resueltas por comisión mixta dentro de un plazo de 15 días.

Una vez aceptados por las partes los montos que en forma individual les corresponden a los trabajadores, se procede a efectuar el reparto.

5. CONSIDERACIONES EN LA INDIVIDUALIZACIÓN DE LA PTU

Para determinar la parte de las utilidades que les corresponde a los trabajadores, así como para planear su pago, es necesario conocer los plazos que se tienen para tales efectos, identificar a los trabajadores que gozan del derecho de aquellos que no podrán participar, así como los elementos que se deben considerar en el cálculo, mismos que están contenidos en el Capítulo VIII de la LFT.

5.1. Época de pago

El reparto de utilidades se efectuará:

- En el mes de mayo para los trabajadores de patrones que sean personas morales.
- En el mes de junio para los trabajadores de patrones que sean personas físicas.

5.2. Sujetos obligados

Están obligados a efectuar reparto de utilidades todas las personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio, sean o no contribuyentes del Impuesto sobre la Renta.

5.3. Sujetos exceptuados

Quedan exceptuados de la obligación de repartir utilidades:

- Empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- Empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo (calificado por SECOFI), durante los dos primeros años de funcionamiento.
- Empresas de nueva creación, de la industria extractiva, durante el período de exploración.
- Instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- El IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- Las empresas que tengan capital menor al que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. Dicha Secretaría establece que quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al ISR no superior a \$300,000, de acuerdo a la resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del 19 de diciembre de 1996.

5.4. Trabajadores con derecho a PTU

Los trabajadores que tienen derecho a recibir PTU son los siguientes:

- Trabajadores de planta, ya sea período indeterminado, determinado u obra determinada (por cualquier período laborado)
- Trabajadores eventuales cuando hayan laborado cuando menos 60 días durante el año
- Trabajadores de confianza

5.5. Trabajadores sin derecho a PTU

No tendrán derecho a participar de las utilidades los trabajadores del siguiente tipo:

- Directores, administradores y gerentes generales (tomando en cuenta sus funciones, no el nombre del puesto)
- Trabajadores domésticos
- Profesionistas que presten servicios independientes a una empresa

Como se menciona al inicio de este artículo, los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, no gozan de esta prestación.

Es importante recordar que los socios o accionistas no son considerados trabajadores por no tener una relación subordinada con respecto al patrón. De igual forma, las personas que prestan servicios independientes al patrón, y cuya retribución es tratada para efectos del ISR como ingresos asimilables a salarios, no son considerados como trabajadores y, en consecuencia, no tienen derecho a participar de las utilidades de la empresa.

Los patrones que contraten servicios externos de personal deben tener en cuenta que la relación subordinada de ese personal es directamente con la empresa con la que se tiene contratado dicho servicio; es decir, ese personal no es considerado legalmente como trabajadores subordinados a la empresa, por lo que tampoco tendrán derecho a participar de las utilidades de ésta. La empresa que presta el servicio será la que, en su caso, les participe de las utilidades que esta última genere.

5.6. Días efectivamente laborados

Para efectos del conteo de los días laborados también deben considerarse como tales los siguientes:

- Incapacidades por maternidad
- Incapacidades por riesgos de trabajo
- Días festivos, séptimo día (día de descanso), vacaciones y permisos contractuales
- Permisos para desempeñar comisiones sindicales

5.7. Días que no se consideran efectivamente laborados

No serán considerados como días laborados los que a continuación se enlistan:

- Permisos ya sea con o sin goce de sueldo
- Incapacidades por enfermedad general
- Ausencias injustificadas

5.8. Base salarial para el cálculo

Para determinar la base para el cálculo de la PTU, se estará a lo siguiente:

- Cuando se percibe salario fijo: Se considerará la cuota diaria, excluyendo los conceptos de trabajo extraordinario, gratificaciones y demás percepciones.
- Cuando se percibe salario variable: Se tomará el promedio de las percepciones obtenidas en el ejercicio fiscal materia del reparto, sin incluir trabajo extraordinario, gratificaciones y demás percepciones.
- Cuando se percibe salario mixto: Se considera la cuota diaria más el promedio anual de las percepciones variables, recordando que hay conceptos excluidos como los mencionados en los puntos anteriores.
- Salario máximo: El tope salarial para los trabajadores de confianza será la cuota diaria del trabajador sindicalizado o de planta de más alto salario, incrementada en un 20%.
- Monto máximo: El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo (i.e. patrón que percibe honorarios, patrón Sociedad Civil), y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas (i.e. arrendadores) o al cobro de créditos y sus intereses, no podrán exceder de un mes de salario.

5.9. Utilidades no reclamadas de años anteriores

Es importante considerar que las utilidades correspondientes a 2006, que se reparte en 2007, se deben de

incrementar con las utilidades correspondientes a 2004, repartidas en 2005 que no hayan sido reclamadas por los trabajadores.

Lo anterior se desprende del último párrafo del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona que el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

6. PROCEDIMIENTO PARA INDIVIDUALIZAR LA PTU

El monto de PTU que le corresponde a cada trabajador en lo individual se determina de acuerdo con el procedimiento descrito a continuación.

Se calcula la renta gravable para efectos del ISR; a la misma se le aplica el porcentaje determinado por la Comisión Nacional para Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, el cual es de 10%. A este resultado se debe agregar la PTU no reclamada de años anteriores, así como restar la PTU que en el año anterior se hubiera considerado pagada indebidamente. Ver Figura 1.

Figura 1. Determinación de la PTU a repartir.

Base gravable del ISR 2006	
x 10%	
<hr/>	
=	PTU del ejercicio 2006
+	PTU no reclamada del ejercicio 2004, repartida en 2005.
-	PTU que en 2005 se hubiera determinado como pagada indebidamente
<hr/>	
=	PTU a repartir en 2007

El resultado de esta proporción es la base a distribuir entre los trabajadores, para lo cual es necesario individualizarla considerando dos variables:

- Los días efectivamente laborados por el trabajador, y
- El salario devengado por el mismo, de la forma como se indica a continuación.

El 50% de la PTU a repartir se reparte entre todos los trabajadores considerando la proporción de los días que cada uno efectivamente laboró con respecto al total de los días efectivamente laborados por todos los trabajadores. El otro 50% se reparte considerando la proporción de salario que cada trabajador devengó, con respecto al total de salarios devengados.

Para estos efectos, se obtienen dos factores: Un factor representa la cantidad de PTU que cada trabajador recibe por cada día laborado, y el otro factor representa la cantidad de PTU que cada trabajador recibe por cada peso de salario devengado, como se muestra en la Figura 2.

Figura 2 . Determinación de los factores de PTU de días laborados y de salario devengado.

Factor de días laborados	Factor de salario devengado
PTU a repartir	PTU a repartir
x 50%	x 50%
<hr/>	
= Utilidad repartible por días laborados	= Utilidad repartible por salario devengado
/ Total de días laborados	/ Total de salarios devengados
<hr/>	
= Factor de PTU por días laborados	= Factor de PTU por salario devengado

Una vez obtenidos estos factores, la parte de PTU que le corresponde a cada trabajador se obtiene con el siguiente procedimiento: El factor de PTU por días laborados se multiplica por los días efectivamente laborados por el trabajador, y el factor de PTU por salario devengado se multiplica por el salario devengado por el trabajador. La suma de estos productos será la PTU a que tiene derecho el trabajador, como se muestra en la Figura 3.

Figura 3. PTU a repartir a cada trabajador en función de días laborados y de salario devengado.

Días efectivamente laborados por el trabajador	x	Factor de PTU por días laborados	=	PTU por días laborados
Salario devengado por el trabajador	x	Factor de PTU por salario devengado	=	PTU por salario devengado
				PTU por días laborados
			+	PTU por salario devengado
			=	PTU del trabajador

7. DERECHOS Y LIMITANTES DE LOS TRABAJADORES

Para efectos laborales es indispensable hacer las consideraciones en cuanto a los derechos y limitantes de los trabajadores que se indican a continuación:

- No se pueden efectuar compensaciones de los años de pérdida con los años de utilidad.
- El monto de PTU no se considerará como parte del salario para efectos de indemnización.
- Las cantidades que por este concepto reciba el trabajador gozan de la misma protección que el salario.
- El derecho a participar en las utilidades de la empresa, no le da al trabajador la facultad para intervenir en la dirección o administración de la empresa.

Lo anterior se fundamenta en los artículos 128, 129, 130 y 131 de la LFT.

8. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO AL COBRO DE PTU

Los trabajadores tienen derecho a cobrar sus utilidades en un plazo de un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

Para el caso de los trabajadores que aún se encuentran laborando para la empresa, el plazo de un año comienza a contar a partir del día siguiente a aquel en que se pagaron las utilidades.

Para los trabajadores que ya no se encuentran laborando para dicho patrón, pero que tienen derecho a participar de las utilidades de éste, el plazo de un año comienza a computarse a partir del día siguiente a aquél en que la empresa les informe que su pago está disponible.

9. MULTAS RELACIONADAS CON LA PTU

De acuerdo con lo establecido por el Artículo 994 de la LFT, los patrones que no cumplan con las obligaciones establecidas en el Capítulo VIII del Título III “Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas”, se harán acreedores a una multa que varía desde 15 hasta 315 veces el salario mínimo general.

10. PATRONES CON DICTAMEN PARA EFECTOS FISCALES

Los patrones que dictaminen sus estados financieros para efectos fiscales y, derivado del dictamen, aumente la base del reparto de PTU, deberán efectuar el reparto de utilidades correspondiente a esa diferencia dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se presentó la declaración por dictamen.

11. EFECTO DE LA PTU EN LAS CONTRIBUCIONES DEL TRABAJADOR

De acuerdo con el Artículo 109 fracción XI de la Ley del ISR, la PTU se encuentra exenta de dicho impuesto hasta en una cantidad equivalente a 15 veces el salario mínimo del área geográfica del trabajador.

Es importante tener presente que para el cálculo de la retención de impuestos sobre el pago de PTU, se tiene un procedimiento opcional establecido en el Artículo 142 del Reglamento de la Ley del ISR, que consiste en obtener la proporción mensual de esta percepción anual, y no hacer tan gravosa la retención que, en su caso, proceda. Este cálculo es optativo para cada trabajador y se puede aplicar por el patrón de forma indiscriminada a unos u a otros trabajadores; es decir, la legislación no obliga a que el mismo cálculo se realice para todos los trabajadores, por lo que se puede utilizar únicamente en aquellos a los que les resulte favorable.

Para el caso de las cuotas obrero-patronales de seguridad social, esta percepción no se considera como integrante del salario base de cotización. Así se establece en el Artículo 27 fracción IV de la Ley del Seguro Social, disposición que es aplicable para la determinación de cuotas del Infonavit.

12. DEDUCIBILIDAD DE LA PTU PARA EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

El Artículo 32 de la Ley del ISR establece en su fracción XXV, que no son deducibles las cantidades que tengan el carácter de PTU que correspondan a trabajadores; sin embargo, de acuerdo con las modificaciones a la Ley del ISR vigente a partir de 2005, los artículos 10 fracción I, 61 primer párrafo, 127 primer párrafo y 130 primero y segundo párrafos, establecen que la PTU pagada en el ejercicio se disminuirá de la utilidad fiscal, o se adicionará a la pérdida fiscal según sea el caso; es decir, no se considera como una deducción, pero sí como un concepto que debe afectar el resultado de la empresa.

Para aplicar dichas disposiciones es importante conocer lo que establece el Artículo Tercero Transitorio para 2005, en su fracción II. Al respecto, señala que dichas disposiciones serán aplicables únicamente a la participación de los trabajadores en las utilidades generadas a partir del 1° de enero de 2005.

En resumen, la PTU del ejercicio 2006, pagada en 2007, se podrá disminuir de la utilidad fiscal o adicionarse a al pérdida fiscal del ejercicio 2007.

13. AMPAROS CONTRA LA BASE DE PTU DEL ARTÍCULO 16 DE LA LISR

Existen contribuyentes que interpusieron un amparo en contra de lo establecido en el Artículo 16 de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente a partir de 2002, ya que si bien la Constitución Mexicana establece que los trabajadores participarán en las utilidades de la empresa, se hace expresa referencia a que dicho reparto se determinará con base en la renta gravable del Impuesto sobre la Renta (ISR), y la Ley de este impuesto establece en su Artículo 16 una base para el reparto distinta a la renta gravable que es la que resulta del procedimiento establecido en el Artículo 10.

Durante los años 2003 y 2004 se resolvieron amparos a favor de los contribuyentes, de forma que se les permite determinar la base de PTU de acuerdo con el Artículo 10 de la Ley del ISR, procedimiento que contempla la amortización de pérdidas de ejercicios anteriores contra la utilidad del ejercicio en cuestión.

En el mes de mayo de 2004 el SAT emitió diversos criterios relacionados con prácticas que tienen los contribuyentes. Entre estos criterios se incluye uno relacionado con la determinación de la PTU, mismo que se transcribe a continuación:

Los contribuyentes que hayan obtenido el amparo y la protección de la Justicia de la Unión, en contra de la aplicación del artículo 16 de la Ley del Impuesto sobre la Renta y, con ello, hubiesen obtenido el derecho a calcular la base de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 10 de la misma Ley, no tienen derecho a considerar que la utilidad fiscal, base del reparto de utilidades, deba ser disminuida con la amortización de pérdidas de ejercicios anteriores, ya que base para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es la utilidad fiscal y no el resultado fiscal.

Del anterior criterio se desprende que la posición de la autoridad es que aún cuando la PTU se calcule según lo dispuesto en el citado Artículo 10, ésta se debe determinar partiendo de la utilidad fiscal y no del resultado fiscal, o sea, prohibiendo así la amortización de pérdidas de ejercicios anteriores para estos efectos.

En este mismo sentido, en mayo de 2005, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación modificó su anterior criterio de forma importante: Continuó declarando la inconstitucionalidad del Artículo 16 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR) vigente a partir de enero 1º, 2002, pero aclaró, mediante la resolución de seis amparos, que no es permitido efectuar la compensación de pérdidas mencionada.

El argumento en que se basó la Corte señala que al establecerse en el Artículo 16 mencionado, una base para determinar la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU), diferente a la base para determinar el ISR que se contiene en el Artículo 10 del mismo ordenamiento, se contraviene lo establecido en el Artículo 123, apartado A, fracción X de la Constitución Mexicana, pero que la renta gravable que debe considerarse como base de la PTU, de acuerdo con el Artículo 10 de la Ley del ISR, debe ser la utilidad fiscal y no así el resultado fiscal del ejercicio, que resulta de restar la utilidad fiscal las pérdidas pendientes de amortizar; es decir, se debe considerar la utilidad fiscal del ejercicio sin restar las pérdidas pendientes de amortización.

Este último argumento se basa en que la Ley Federal del Trabajo indica que no se efectuarán compensaciones de los años de pérdidas con los de ganancia.

De las resoluciones anteriores se desprende que la PTU se calcula considerando la utilidad que resulta de aplicar las disposiciones del Artículo 10 de la Ley del ISR, pero contra ella no se podrán amortizar pérdidas de años anteriores.

Es necesario que los patrones que cuentan con un amparo a su favor, evalúen de forma individual lo que se establece en cada una de las resoluciones en particular, pues el sentido de cada sentencia puede tener variantes que harían válida la amortización de pérdidas, o bien, que dicha amortización no tenga sustento legal.

14. CASOS PRÁCTICOS

A continuación se presentan algunos casos prácticos con la finalidad de aplicar algunas de los aspectos tratados en este artículo.

14.1. Sociedad mercantil

El siguiente caso es sobre una sociedad mercantil con una mezcla de trabajadores que tiene derecho a PTU, y otros que no lo tienen. Asimismo, se tienen trabajadores sindicalizados, por lo que los salarios de los

empleados de confianza están topados. Es importante observar las notas aclaratorias en el desarrollo del caso.

Como primer paso, se determina la base de PTU a repartir y se calculan las proporciones al 50%, una que se reparte de acuerdo con los días efectivamente laborados, y la otra con base en los salarios devengados.

Paso 1. Determinación de la base de PTU de 2006 a repartir en 2007.

EMPRESA X, S.A. DE C.V.	
DETERMINACIÓN DE LA PTU 2006	
Utilidad fiscal del ejercicio para efectos de PTU 2006	\$2,840,562
x Porcentaje de participación	10%
= PTU del ejercicio 2006	284,056
+ PTU del ejercicio 2004, repartida en 2005 no reclamada	25,634
- PTU que en 2005 se hubiera determinado como pagada indebidamente	16,587
= PTU a repartir en 2007	293,103
50% a repartir con base de días efectivamente laborados	146,552
50% a repartir con base en salarios devengados	146,552

El siguiente paso consiste en determinar las variables para la individualización de la PTU, para lo cual se consideran los días laborados efectivamente, la cuota diaria y la determinación de los trabajadores que tienen derecho a PTU y de aquellos que no lo tienen.

Paso 2. Datos para determinar la individualización de la PTU.

TRABAJADORES	DÍAS LABORADOS [1]	CUOTA DIARIA [2]	CUOTA PARA PTU (3) [3] <= 480	TOTAL DE SALARIOS A CONSIDERAR [4] = [1 x 3]
Director general (1)	365	2,000	480	175,680
Contralor (1)	365	1,500	480	175,680
Auxiliar de ventas (2)	255	800	480	122,400
Auxiliar administrativo (2)	365	800	480	175,680
Secretaria (2)	147	187	187	27,489
Intendente	320	50	50	16,000
Operador	240	300	300	72,000
Operador (3)	365	400	400	146,400
Operador (4)	45	300	300	13,500
= Total (5)	1,737			573,469
Base de reparto correspondiente	146,552			146,552
/ Total	1,737			573,469
= Factor de PTU correspondiente	84.3708			0.2556

- (1) Los directores, administradores y gerentes generales no participan en las utilidades de la empresa.
- (2) Los empleados de confianza participan con su salario limitado al salario más alto de los trabajadores sindicalizados o de planta.
- (3) Este operador es el trabajador sindicalizado de más alto salario, por lo que será este salario el máximo considerado para los trabajadores de confianza, incrementado en un 20%
- Salario más alto de trabajador sindicalizado o de planta 400
 Porcentaje en el que se aumenta 20%
 Salario máximo para empleados de confianza 480
- (4) Por ser trabajador de planta, no importa que no tenga los 60 días laborados, pues esta restricción es únicamente para los eventuales.
- (5) En el total no se incluyen los datos de las personas sin derecho a PTU.

Una vez determinados los factores correspondientes, se procede a hacer la distribución individualizada de la PTU.

Paso 3. Individualización de la PTU.

TRABAJADORES	DÍAS	FACTOR PTU	PTU POR	SALARIO DEVENGADO	FACTOR PTU	PTU POR	TOTAL DE
	LABORADOS	POR DÍAS	DÍAS		POR SALARIO	SALARIO	PTU POR
	[1]	LABORADOS	LABORADOS	[4]	DEVENGADO	DEVENGADO	TRABAJADOR
		[5]	[6] = [5 x 1]		[7]	[8] = [4 x 7]	[9] = [6 + 8]
Auxiliar de ventas	255	84.3708	21,515	122,400	0.2556	31,280	52,794
Auxiliar administrativo	365	84.3708	30,795	175,680	0.2556	44,896	75,691
Secretaria	147	84.3708	12,403	27,489	0.2556	7,025	19,427
Intendente	320	84.3708	26,999	16,000	0.2556	4,089	31,087
Operador	240	84.3708	20,249	72,000	0.2556	18,400	38,649
Operador	365	84.3708	30,795	146,400	0.2556	37,413	68,208
Operador	45	84.3708	3,797	13,500	0.2556	3,450	7,247
Total	1,737		146,552	573,469		146,552	293,104

Es conveniente que a manera de comprobación se compare la suma de la PTU individualizada, contra la base de PTU a repartir para confirmar que el cálculo esté elaborado correctamente. En este caso, la base a repartir determinada en el Paso 1 por \$293,104, coincide con el total de PTU individualizada a repartir que se muestra en el paso 3.

14.2. Sociedad civil

A continuación se presenta el caso de una sociedad civil de doctores en donde los trabajadores, por trabajar al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, no podrán recibir PTU en montos que sean superiores a un mes de salario.

El primer paso es determinar la base de PTU a repartir y calcular las proporciones al 50%, que son repartidas de acuerdo con los días efectivamente laborados, y con base en los salarios devengados.

Paso 1. Determinación de la base de PTU de 2006 a repartir en 2007.

SOCIEDAD DE DOCTORES, S.C.	
DETERMINACIÓN DE LA PTU 2006	
Utilidad fiscal del ejercicio 2006 para efectos de PTU	\$542,700
x Porcentaje de participación	10%
<hr/>	
= PTU del ejercicio 2006	54,270
+ PTU del ejercicio 2004, repartida en 2005 no reclamada	0
- PTU que en 2005 se hubiera determinado como pagada indebidamente	0
<hr/>	
= PTU a repartir en 2007	54,270
<hr/>	
50% a repartir con base de días efectivamente laborados	27,135
50% a repartir con base en salarios devengados	27,135

El siguiente paso consiste en determinar las variables para la individualización de la PTU, para lo cual se consideran los días laborados efectivamente, la cuota diaria y la determinación de los trabajadores que tienen derecho a PTU y de aquellos que no lo tienen. En este ejemplo, todos los trabajadores tienen derecho al reparto de utilidades, pero con un tope de un mes de su sueldo, por lo que también se determina el monto de su sueldo mensual.

Paso 2. Datos para determinar la individualización de la PTU.

TRABAJADORES	DÍAS LABORADOS [1]	CUOTA DIARIA (1) [2]	TOTAL DE SALARIOS A CONSIDERAR [3] = [1 x 2]	SALARIO MENSUAL [4] = [2 x 30]
Enfermera	365	500	182,500	15,000
Asistente administrativo	365	400	146,000	12,000
Secretaria	289	267	77,163	8,010
<hr/>				
= Total	1,019		405,663	
<hr/>				
Base de reparto correspondiente	27,135		27,135	
/ Total	1,019		405,663	
<hr/>				
= Factor de PTU correspondiente	26.6290		0.0669	

(1) Debido a que no hay trabajadores sindicalizados o de planta, la cuota diaria de los empleados de confianza no se ve limitada.

Una vez determinados los factores correspondientes, se procede a hacer la distribución individualizada de la PTU.

Paso 3. Individualización de la PTU.

TRABAJADORES	DÍAS LABORADOS [1]	FACTOR PTU POR DÍAS LABORADOS [5]	PTU POR DÍAS LABORADOS [6] = [5 x 1]	SALARIO DEVENGADO [3]	FACTOR PTU POR SALARIO DEVENGADO [7]	PTU POR SALARIO DEVENGADO [8] = [3 x 7]	TOTAL DE PTU POR TRABAJADOR [9] = [6 + 8]
Enfermera	365	26.6290	9,720	182,500	0.0669	12,208	21,927
Asistente administrativo	365	26.6290	9,720	146,000	0.0669	9,766	19,486
Secretaria	289	26.6290	7,696	77,163	0.0669	5,161	12,857
Total	1,019		27,135	405,663		27,135	54,270

Por tratarse de trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, no podrán recibir PTU en montos que sean superiores a un mes de salario. A continuación se hace la comparación entre la PTU individualizada que les resulta, y su salario mensual para determinar el monto el que tienen derecho.

Paso 4. Comparación entre el monto de PTU individual y el salario mensual.

TRABAJADORES	TOTAL DE PTU POR TRABAJADOR [9]	SALARIO MENSUAL [4]	PTU POR EMPLEADO [10] <= [4]
Enfermera	21,927	15,000	15,000
Asistente administrativo	19,486	12,000	12,000
Secretaria	12,857	8,010	8,010
Total			35,010

En este ejemplo se observa cómo el monto a repartir de \$35,010 es inferior al monto de PTU que en un principio resultó a repartir en \$54,270. Esto se debe al tope de un mes de salario que tienen estos trabajadores.

14.3. Retención opcional del ISR

En este caso se ejemplifica la retención opcional de Impuesto sobre la Renta contenida en el Artículo 142 del Reglamento de la Ley de dicho impuesto. Para este caso, se considera que la empresa está ubicada en la zona geográfica "B" para efectos del salario mínimo, y que tiene una proporción de la empresa de 92% para efectos del subsidio.

El primer paso es determinar los datos tanto del trabajador, como de la empresa, que se van a utilizar en el cálculo de la retención.

Paso 1. Datos del trabajador y de la empresa

PTU	12,500.00
Último sueldo mensual ordinario	17,000.00

Salario Mínimo del Área	45.35
Porcentaje de la empresa	92.00%

El segundo paso consiste en calcular el impuesto que le corresponde a su sueldo mensual ordinario, en este caso, a los \$17,000. Para estos efectos, se utiliza la tabla mensual aplicable al ejercicio 2005.

Paso 2. Determinación del impuesto al salario mensual ordinario.

Impuesto sobre la Renta		Subsidio acreditable	
Último sueldo mensual ordinario	17,000.00	Último sueldo mensual ordinario	17,000.00
- Límite inferior	8,601.51	- Límite inferior (Art. 114)	10,298.36
= Diferencia	8,398.49	= Diferencia	6,701.64
x Tasa	28%	x Tasa (Art. 113)	28%
= Impuesto marginal	2,351.58	= Impuesto marginal *	1,876.46
+ Cuota fija	1,228.98	x Porcentaje de Subs / Imp Mg	40%
= Impuesto	3,580.56	= Subsidio sobre Imp Mg	750.58
- Subsidio acreditable	1,346.21	+ Cuota fija	852.05
- Crédito al salario	0.00	= Subsidio	1,602.63
= Impuesto a Cargo	2,234.34	Proporción de la empresa	92.00%
		% de Subsidio acreditable	84.00%
		= Subsidio acreditable	1,346.21

* Para efectos de este ejemplo, se considera que el impuesto marginal es el que se recalcula con base en la tabla del Artículo 114 del mismo ordenamiento. Este criterio ha sido sustentado mediante jurisprudencia por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Una vez determinado el impuesto correspondiente al sueldo mensual ordinario, se procede a realizar el cálculo de la retención mediante el procedimiento del Artículo 142 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, como se muestra a continuación.

Paso 3. Procedimiento del Artículo 142 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Impuesto sobre la Renta		Subsidio acreditable	
PTU	12,500.00	= BASE para el cálculo	17,979.88
- Exención de 15 SMG	735	- Límite inferior (Art. 114)	10,298.36
= BASE GRAVABLE	11,765.00	= Diferencia	7,681.52
/ 365 días	365	x Tasa (Art. 113)	28%
x 30.4 días promedio del mes	30.4	Impuesto marginal *	2,150.83
= Percepción GRAVABLE mensualizada	979.88	X Porcentaje de Subs / Imp Mg	40%
+ Último sueldo mensual ordinario	17,000.00	= Subsidio sobre Imp Mg	860.33
= BASE para el cálculo	17,979.88	+ Cuota fija	852.05
- Límite inferior	8,601.51	= Subsidio	1,712.38
= Diferencia	9,378.37	Proporción de la empresa	92.00%
x Tasa	28%	% de Subsidio acreditable	84.00%
= Impuesto marginal	2,625.94	= Subsidio acreditable	1,438.40
+ Cuota fija	1,228.98		
= Impuesto	3,854.92		
- Subsidio acreditable	1,438.40		
- Crédito al salario	0		
= Impuesto a Cargo	2,416.52		

- Impuesto al sueldo mensual ordinario	2,234.34
= Diferencia	182.18
/ Percepción gravable mensualizada	979.88
= TASA EFECTIVA de RETENCIÓN	18.59%
X BASE GRAVABLE	11,765.00
= RETENCIÓN sobre BASE GRAVABLE	2,187.41

* Para efectos de este ejemplo, se considera que el impuesto marginal es el que se recalcula con base en la tabla del Artículo 114 del mismo ordenamiento. Este criterio ha sido sustentado mediante jurisprudencia por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En este caso, la retención obtenida de \$2,187.41 es la cantidad que se deberá retener al trabajador en el mes en que recibe la PTU.