

Aspectos Fiscales de la PTU

Comité Técnico Nacional de Estudios Fiscales

C.P. ARTURO CARVAJAL TRILLO

❖ ANÁLISIS RETROSPECTIVO DE LA PTU

- En 2002 nueva Ley del ISR
- Artículo 32 (igual al 25 de la ley vigente hasta 2001)
- Artículo Segundo Transitorio fracción XI PTU deducible en ciertos casos.

❖ ANÁLISIS RETROSPECTIVO DE LA PTU (continúa)

- En 2003, se estableció a través de una disposición transitoria de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en su fracción XIV la posibilidad de deducirla.
 - La disposición señalaba que la PTU generada en 2003 y pagada en el ejercicio de 2004, podría ser deducible en el ejercicio de pago, en la medida que se restara a la misma los ingresos del trabajador exentos del ISR.
 - Al resultado determinado se le aplicaría el porcentaje de 40% para 2004 y del 80% para 2005.

❖ ANÁLISIS RETROSPECTIVO DE LA PTU (continúa)

- La mecánica anterior generaba una deducción muy limitada; por lo cual, en 2005 se modificó substancialmente el tratamiento existente y entró en vigor un nuevo artículo transitorio.
 - Se permite la posibilidad de disminuir la PTU pagada de la utilidad fiscal del ejercicio, así como que se pueda aumentar la pérdida fiscal del mismo con el monto de dicha PTU.
 - Se modifican los artículos 10, en su fracción I, el 61 en su primer párrafo y el 130 en sus dos primeros párrafos. Los dos primeros aplicables a las personas morales y el último a las personas físicas por actividades empresariales y profesionales.

INCONGRUENCIA ENTRE CONCEPTO DISMINUIBLE Y DEDUCIBLE



- **1° de enero de 2005**

- Entró en vigor la reforma fiscal efectuada a la fracción I del artículo 10 de la Ley del ISR en relación con la disminución de la PTU de la diferencia entre los ingresos acumulables y las deducciones autorizadas.
- Dentro de la exposición de motivos se pretendió eliminar la percepción que tenían los inversionistas respecto de que México es un país impositivamente caro, ya que además de pagar el ISR, también deben pagar un 10% adicional por la no deducibilidad de la PTU, la que se traduce en una carga financiera adicional.
- Con dicha reforma se buscó que México fuera un país atractivo para los inversionistas nacionales y extranjeros.

INCONGRUENCIA ENTRE CONCEPTO DISMINUIBLE Y DEDUCIBLE



- **1° de enero de 2005**
 - Se propuso que los contribuyentes del ISR empresarial puedan disminuir de su utilidad fiscal el monto de la PTU, conforme al artículo 123 de la CPEUM.
 - Asimismo, se pretendió no afectar la base para la determinación de la PTU y con ello el espíritu del derecho laboral.
 - Estas reformas se establecieron únicamente para la determinación del ISR del ejercicio.

INCONGRUENCIA ENTRE CONCEPTO DISMINUIBLE Y DEDUCIBLE

- En términos del artículo 10 de la Ley del ISR, la PTU pagada por los patrones personas morales contribuyentes del Título II, es disminuible para determinar el resultado fiscal para efectos del ISR del mismo ejercicio en que se pague.
- Lo anterior, es aplicable a la PTU generada a partir del ejercicio de 2005, cuyo pago debió efectuarse durante el ejercicio de 2006.
- La PTU no debe confundirse como una deducción más, ya que, de hecho es considerada como un concepto no deducible por la propia ley conforme a la fracción XXV del artículo 32 de la misma.
- Sin embargo, en caso de que la PTU sea mayor a la utilidad fiscal del ejercicio que se determine antes de que sea disminuida, la diferencia se considera pérdida fiscal.

- **El 28 de noviembre de 2006 se expidió el “Decreto por el cual se otorgan diversos beneficios fiscales a los contribuyentes que se indican y se modificaron los diversos publicados el 5 de marzo de 2003 y el 31 de octubre de 1994”**
 - Se otorgó un estímulo fiscal para que en los pagos provisionales efectuados a partir del pago de la PTU y hasta el cierre del ejercicio, se puedan disminuir de la utilidad fiscal, en forma proporcional, la PTU generada en el ejercicio inmediato anterior efectivamente pagada.
 - Lo anterior, con la finalidad de que dichos pagos guarden congruencia con el ISR del ejercicio, sin que en ningún momento dicha “disminución” se considere “deducción”.

INCONGRUENCIA ENTRE CONCEPTO DISMINUIBLE Y DEDUCIBLE (continúa)

- Lo anterior se consideró necesario, toda vez que la PTU es un concepto “disminuible”, motivo por el cual no incide en la determinación del coeficiente de utilidad para el cálculo de los pagos provisionales del ISR.
- A diferencia de lo que ocurre con las deducciones autorizadas, las cuales sí inciden en la determinación de una utilidad o pérdida fiscal del ejercicio y consecuentemente en el coeficiente de utilidad.

ANÁLISIS DE LA FACTIBILIDAD DE LAS PROPUESTAS DE PRODUCTIVIDAD EN SITUACIÓN DE PAGO DE PTU

- Se promueve un estímulo fiscal para animar a los empresarios a establecer sistemas de medición de la productividad.
- Existen 2 razones básicas por las cuales la correlación entre pago por productividad y ganancias empresariales no se difunde naturalmente:
 - Económica: Tiene costo armar un sistema de administración maduro que permita medir el desempeño individual o de grupo, que vincule a las utilidades con los procesos operativos.
 - Emocional: Mientras el temor por episodios de inestabilidad no se diluya, no deja para compartir excedentes.

ANÁLISIS DE LA FACTIBILIDAD DE LAS PROPUESTAS DE PRODUCTIVIDAD EN SITUACIÓN DE PAGO DE PTU (continúa)

- La propuesta consiste en motivar al empresario y su organización a implantar sistemas de medición de la productividad, teniendo la posibilidad de:
 - Acreditar el ISR retenido al trabajador por pagos de productividad que se demuestren con incremento en las utilidades contra el ISR anual de la empresa
 - Que ese pago no se integre al salario base de cotización y se le trate como PTU para fines del ISR de los pasivos laborales y ley del IMSS.

ANÁLISIS DE LA FACTIBILIDAD DE LAS PROPUESTAS DE PRODUCTIVIDAD EN SITUACIÓN DE PAGO DE PTU (continúa)

- Para no convertir este estímulo en una fuente de evadir contribuciones fiscales, se establecen 3 criterios:
 - Que los salarios base de cotización del IMSS de la empresa estén en el promedio de salarios de su industria o por arriba.
 - Que cuenten con un plan de pago por productividad y desempeño registrado ante la STPS.
 - Que la empresa muestre que efectivamente hubo mayor productividad: mediante un nuevo informe de utilidades contenido en la declaración anual del impuesto sobre la renta.

ANÁLISIS DE LA FACTIBILIDAD DE LAS PROPUESTAS DE PRODUCTIVIDAD EN SITUACIÓN DE PAGO DE PTU (continúa)

- Se propone como estímulo la acreditación del ISR retenido a los trabajadores de los pagos por productividad para resarcir a la empresa del costo por desplegar los sistemas administrativos.
 - Primer año del plan: 100%
 - Segundo año del plan: 75%
 - Tercer año del plan: 50%
 - Cuarto y final año del plan: 25%

ANÁLISIS DE LA FACTIBILIDAD DE LAS PROPUESTAS DE PRODUCTIVIDAD EN SITUACIÓN DE PAGO DE PTU (continúa)

- En caso de que se apruebe el incentivo propuesto, que puede lograrse mediante dos adiciones al artículo 29 de la Ley del ISR, se propone como complemento:
 - Permitir que una parte del pago por productividad pueda ser destinado a un fondo de previsión laboral antes de causar impuestos.
 - La salida de los fondos sería pagando el ISR respectivo y pudiera ser por 3 causas:
 - Para compensar los ingresos del trabajador en ciclos recesivos cuando bajaran sus percepciones por productividad.

ANÁLISIS DE LA FACTIBILIDAD DE LAS PROPUESTAS DE PRODUCTIVIDAD EN SITUACIÓN DE PAGO DE PTU (continúa)

- La salida de los fondos sería pagando el ISR respectivo y pudiera ser por 3 causas:
 - Para compensar los ingresos del trabajador en ciclos recesivos cuando bajaran sus percepciones por productividad.
 - Al separarse de la empresa, pudiendo preparar dentro del plan una tabla porcentual del porcentaje que se lleva y cuál deja a favor de los demás trabajadores para generar lealtad y permanencia en el sistema formal, conforme una tabla que define según la antigüedad del trabajador.
 - Ser entregado a su cuenta de la Afore donde esté guardando su fondo para el retiro.

ANÁLISIS DE LA FACTIBILIDAD DE LAS PROPUESTAS DE PRODUCTIVIDAD EN SITUACIÓN DE PAGO DE PTU (continúa)

- La propuesta no es un tema fiscal principalmente, es un tema laboral y de desarrollo humano, cuyo fin es el de generar un círculo virtuoso.
- La propuesta de estímulo fiscal es para incentivar a medir la productividad de las empresas y remunerar a los trabajadores con relación a las utilidades incrementables
- Se establecen 2 propuestas para estimular el crecimiento
 - SALARIO BASE DE COTIZACIÓN REGISTRADO
 - PAGO POR OBJETIVOS, METAS Y RESULTADOS

ANÁLISIS DE LA FACTIBILIDAD DE LAS PROPUESTAS DE PRODUCTIVIDAD EN SITUACIÓN DE PAGO DE PTU (continúa)

○ SALARIO BASE DE COTIZACIÓN REGISTRADO

- Consiste en comparar el promedio del salario que tiene una empresa registrado ante el IMSS, si éste es superior, lo que pague al trabajador como pago por productividad, no integrará para el SBC que exceda del ya registrado, siempre que esté vinculado a un plan que incluya a todos los trabajadores con sus bases de medición y remuneración, con un plan registrado ante la STPS y evidenciando incremento en utilidad fiscal en la empresa beneficiaria del trabajo.

ANÁLISIS DE LA FACTIBILIDAD DE LAS PROPUESTAS DE PRODUCTIVIDAD EN SITUACIÓN DE PAGO DE PTU (continúa)

Se requiere contar con un salario superior a la media de su área económica registrada ante el IMSS y registrar el plan de remuneraciones ante la STPS, además se permite que el trabajador dedique parte de su tiempo a proyectos de desarrollo tecnológico.

ANÁLISIS DE LA FACTIBILIDAD DE LAS PROPUESTAS DE PRODUCTIVIDAD EN SITUACIÓN DE PAGO DE PTU (continúa)



- Los beneficios que otorgan las propuestas antes mencionadas, son los siguientes:
 - Motivará a la empresa a registrar correctamente sus salarios de manera que tenga acceso a los beneficios del estímulo.
 - Para las empresas, estableciendo el incremento en utilidades la base del pago, si sus trabajadores le hacen ganar más, paga esos estímulos al desempeño, si no, no.
 - Para el Estado, el incremento en utilidades así como su pago a los trabajadores incrementará la recaudación.
 - El incremento al poder adquisitivo de la población asalariada, generará mayor consumo y, por consecuencia, mayor recaudación.
 - El estímulo hará más atractivo trabajar en la formalidad.

ANÁLISIS DE LA FACTIBILIDAD DE LAS PROPUESTAS DE PRODUCTIVIDAD EN SITUACIÓN DE PAGO DE PTU (continúa)



- Una vez aprobado el estímulo, podría considerarse viable que una tercera parte, sea entregado al patrón como inversión en un fideicomiso irrevocable que puede terminar en tres opciones:
 - Ser utilizado por el trabajador en los ciclos de recesión, cuando los pagos por productividad bajen.
 - El trabajador podrá retirar su aportación al fondo de previsión laboral, cuando se separe en forma voluntaria de la empresa.
 - Ser entregado a su cuenta de Afore donde está guardando su fondo para el retiro.

SUGERENCIAS O ALTERNATIVAS ADICIONALES



| | BASE IMPONIBLE | DEFINICIÓN DEL PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN | EXENCIONES |
|---------------|--|---|---|
| MÉXICO | Usa como base la renta gravable de las empresas . No pueden deducir pérdidas de años anteriores. | El porcentaje lo fija la comisión, quedando establecida por ley la forma de distribución: 50% en forma proporcional y 50% igual para todos. | La ley prevé las exenciones. |
| CHILE | Toma como base el lucro líquido que se obtiene de deducir de las ganancias el 10% en concepto de remuneración del capital. No puede compensar pérdidas años anteriores. | El porcentaje de participación es del 30% pero los empresarios pueden optar por una proporción del 25% del salario anual con un tope de 4.75 salarios mínimos, lo cual suele favorecerlo en empresas de alto lucro. | Están incluidas todas las empresas con fines de lucro y las cooperativas que obtengan ganancias. |
| PERÚ | Toma como base la renta anual antes de impuestos pero permite que se compensen pérdidas de años anteriores. Además son gastos deducibles del impuesto a la renta. Incluye a las empresas con más de 20 empleados. | Fija los porcentajes según rama de actividad y existe un tope para los trabajadores de 18 salarios mínimos. Igual distribución que en México. Si existiera un remanente se integrará un fondo para el Fondo Empleo. | Están exceptuadas las cooperativas, las empresas sin fines de lucro o las empresas con menos de 20 trabajadores |



VENEZUELA

Toma como base **los beneficios líquidos**, o sea la diferencia de las ganancias gravables menos las exenciones autorizadas.

Lo que se reparte es deducible por las empresas de su impuesto.

Las empresas deben repartir al menos el 15% de sus beneficios líquidos.

Incluye a todas las empresas pero tiene un mínimo de 15 días y un máximo de 2 a 4 meses – el según tamaño de las mismas. Se divide entre los trabajadores proporcionalmente a los salarios recibidos.

La ley prevé exenciones pero igual estas empresas deben pagar el mínimo. Igual para las que no tengan fines de lucro.

ECUADOR

Se toma como base las **utilidades líquidas** de la empresa. Se obtienen luego de establecer la utilidad neta menos los gastos deducibles.

La participación se da sobre el 15% de las mismas, distribuyéndose el 10% según el tiempo trabajado - no el monto percibido- y el 5% según las cargas familiares de los trabajadores. No representan renta imponible para los trabajadores.

BRASIL

Contempla **tanto la participación en las ganancias como en los resultados**. Se decide a nivel de cada empresa y por ende es una negociación directa en ese ámbito. Incluso en la negociación se puede resolver una suma fija sin considerar ningún parámetro.

No establece plazos para la negociación ni multas si no se concreta. Fija que los pagos deben hacerse cada 6 meses o más.

Exceptúa solo a las instituciones sin fines de lucro.

CONCLUSIONES

- México necesita estructuras más sólidas con el objeto de generar empleos formales permanentes y, a su vez, disminuir los salarios informales y el desempleo.
- El gobierno debe otorgar estímulos que les permita a las empresas invertir y ser más productivas.
- La PTU solamente se otorga por norma legal, se estipuló hace más de 40 años, cuando las empresas no tomaban el aspecto social y sólo veían a los trabajadores como máquinas.
- Por otro lado, los trabajadores consideran la PTU como un derecho que tienen independientemente de su desempeño en la empresa.
- Cabe recalcar que ninguna empresa utiliza la PTU como estrategia de productividad.

CONCLUSIONES

- Con la propuesta mencionada, se pretende:
 - Establecer un sistema de reparto de utilidades capaz de mejorar la productividad
 - Reducir la rotación de los empleados
 - Disminuir sus costos
 - Fomentar la estabilidad y el compromiso del empleado