

Instituto Mexicano del Seguro Social | Acuerdo del H. Consejo Técnico en materia de integración del Salario Base de Cotización por partidas de PTU y bono de productividad

NEW! EY Tax News: Edición México

EY Tax News: Edición México es un servicio gratuito y personalizado de suscripción por correo electrónico que le permite recibir alertas y boletines de noticias de EY México en todas las áreas de impuestos. Acceda al registro [aquí](#).

También está disponible nuestra biblioteca de alertas fiscales de EY México [aquí](#).

El 07 de julio de 2023, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el acuerdo ACDO.AS2.HCT.260623/160.P.DIR, del H. Consejo Técnico (HCT) del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en el cual se aprueba el criterio número 02/2023/NV/SBC-LSS-27-IV que incluye orientación a los patrones o sujetos obligados respecto de las exclusiones como integrantes del Salario Base de Cotización (SBC), de los pagos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU) y los pagos realizados por concepto de bono de productividad o de cualquier otra naturaleza, conforme al artículo 27 de la Ley del Seguro Social (LSS). El presente acuerdo y su anexo único entró en vigor al día siguiente de su publicación en el DOF.

1. Pagos que exceden del monto máximo de PTU

Mediante el decreto por el que se reformaron diversas leyes de seguridad social, en materia de subcontratación laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 2021, se incorporó la fracción VIII al artículo 127 de la LFT, con el propósito de introducir nuevas reglas para limitar la cantidad del reparto de utilidades que las personas trabajadoras reciben y evitar así desproporciones; estableciéndose el límite máximo de “tres meses del salario” o el promedio de lo que hubiese recibido “en los últimos tres años por este concepto”, aplicándose el monto que resulte más favorable a la persona trabajadora.

Adicionalmente, tratándose de personas trabajadoras al servicio de patrones cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo y de personas trabajadoras de patrones dedicados al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, el monto de la participación no podrá exceder de “un mes de salario”.

Criterio IMSS

En este sentido, si la PTU entregada a las personas trabajadoras excede lo señalado en los dos párrafos anteriores, y los patrones deciden no descontar el monto entregado en demasía, dicha percepción pierde la naturaleza de utilidades y se convierte en una gratificación y, por ende, sí integra el Salario Base de Cotización en términos del primer párrafo del artículo 27 de la LSS.

2. Pagos de PTU adelantada o anticipada

La autoridad considera una práctica que perjudica a las personas trabajadoras y al propio instituto, el contravenir el plazo de pago de la PTU y exceptuarlo del SBC, ya que desvirtúan la naturaleza de la prestación, esto es sesenta días siguientes a la fecha en que debe pagarse el impuesto sobre la renta anual, establecido en el artículo 122 de la LFT, por lo que el reparto deberá ceñirse al plazo legal precisado; lo anterior, en virtud de que previamente a dicho evento no se tiene la certeza de que en el ejercicio fiscal se genere utilidad o pérdida fiscal.

Criterio IMSS

En ese sentido, dicha prestación laboral al entregarse fuera de los límites o plazos establecidos por la LFT pierde su naturaleza y, para efectos de las obligaciones en materia de seguridad social, debe integrarse al SBC de las personas trabajadoras.

3. Pago de bonos de productividad en efectivo o vales

La autoridad comparte que ha detectado que existen empresas que ofrecen esquemas de evasión de contribuciones utilizando pagos derivados de un programa de productividad, mediante una asociación patronal, justificando así su no integración al Salario Base de Cotización, en términos del artículo 153-J de la LFT.

Criterio IMSS

La propia autoridad menciona que el referido artículo 153-J, en relación con los diversos 153-E, 153-I, 153-K y 153-M, de la LFT, forman parte de un sistema normativo que precisa que la capacitación y el adiestramiento son una obligación de los patrones para las personas trabajadoras, que prevé las facultades de la comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad, así como define el concepto de “productividad”; en consecuencia, dichas disposiciones resultan inaplicables para determinar si los bonos por productividad integran o no el SBC, toda vez que de forma expresa lo regula el artículo 27 de la LSS.

Adicionalmente la autoridad comenta que los bonos entregados a través de una tarjeta de regalo o de vales de despensa, independientemente de la forma en que se cubran, forman parte de la base salarial ya que no pierden su naturaleza jurídica de percepción o gratificación y, por ende, deben integrarse al salario base de cotización, conforme al artículo 27, primer párrafo, de la LSS.

Finalmente, **se considera que realiza una práctica fiscal indebida** en materia de seguridad social, quienes estén en los supuestos de los tres criterios antes mencionados y no repercutan dichos importes al Salario Base de Cotización y adicionalmente:

- Quien asesore, aconseje, preste servicios o participe en la realización o implementación de las prácticas antes señaladas.
- Todo contador público autorizado que emita una opinión de cumplimiento “limpia y sin salvedades” en el dictamen en materia de seguridad social de patrones que incurran en cualquiera de las conductas mencionadas.

En caso de requerir información adicional respecto al contenido de este *EY Tax Flash*, favor de contactar a nuestro equipo de profesionales:

Carlos De la Fuente
carlos.de-la-fuente@mx.ey.com

Francisco Ibarra
francisco.ibarra@mx.ey.com

Miguel Safa
miguel.safa@mx.ey.com

Ernesto Rodríguez
ernesto.rodriguez@mx.ey.com

Luis Peña
luis.pena@mx.ey.com

Rosario Suárez
mariadelrosario.suarez@mx.ey.com

EY

Aseguramiento | Asesoría | Fiscal | Transacciones

Acerca de los Servicios Fiscales de EY

Su negocio solo alcanzará su verdadero potencial si lo construye sobre sólidos cimientos y lo acrecienta de manera sostenible. En EY creemos que cumplir con sus obligaciones fiscales de manera responsable y proactiva puede marcar una diferencia fundamental. Por lo tanto, nuestros 45 mil talentosos profesionales de impuestos, en más de 150 países, le ofrecen conocimiento técnico, experiencia en negocios, metodologías congruentes y un firme compromiso de brindar un servicio de calidad, en el lugar del mundo donde se encuentre y sin importar el servicio fiscal que necesite. Así es como EY marca la diferencia.

Para mayor información visite www.ey.com/mx

© 2023 Mancera, S.C. Integrante de EY Global Derechos reservados

EY se refiere a la organización global de firmas miembro conocida como EY Global Limited, en la que cada una de ellas actúa como una entidad legal separada. EY Global Limited no provee servicios a clientes.

Este boletín ha sido preparado cuidadosamente por los profesionales de EY, contiene comentarios de carácter general sobre la aplicación de las normas fiscales, sin que en ningún momento, deba considerarse como asesoría profesional sobre el caso concreto. Por tal motivo, no se recomienda tomar medidas basadas en dicha información sin que exista la debida asesoría profesional previa. Asimismo, aunque procuramos brindarle información veraz y oportuna, no garantizamos que la contenida en este documento sea vigente y correcta al momento que se reciba o consulte, o que continuará siendo válida en el futuro; por lo que EY no se responsabiliza de eventuales errores o inexactitudes que este documento pudiera contener. Derechos reservados en trámite.