



**SE PUBLICA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN ACUERDO ACDO.AS2.HCT.260623/160.P.DIR, Y SU ANEXO ÚNICO, DICTADO POR EL H. CONSEJO TÉCNICO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EN SESIÓN ORDINARIA DE 26 DE JUNIO DEL PRESENTE AÑO, POR EL CUAL SE APRUEBA EL CRITERIO NÚMERO 02/2023/NV/SBC-LSS-27-IV, A EFECTO DE ORIENTAR A PATRONES O SUJETOS OBLIGADOS RESPECTO DE LAS EXCLUSIONES COMO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN, DE LOS PAGOS QUE EXCEDEN EL MONTO MÁXIMO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS 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.**

Ciudad de México 10 de Julio de 2023.

Queridos Clientes y Amigos:

Por medio de esta publicación, se hace del conocimiento que en la edición vespertina del Diario Oficial de la Federación de este viernes 07 de Julio del presente, se publicó este acuerdo, a través del cual se busca orientar a los patrones o sujetos obligados respecto de las exclusiones como integrantes del salario base de cotización (SBC), de los pagos que exceden el monto máximo de la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU) de las empresas 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 criterio señala que el Artículo 27 referido, establece que la PTU no forma parte del salario base de cotización, ya que conforme al Artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) no forma parte del salario integrado que señala el Artículo 84 de la LFT; sin embargo, hace una serie de precisiones en cuanto a prácticas que la autoridad ha detectado, y que considera indebidas.

PTU entregada superior al tope.



Ahora bien, derivado de las reformas del 23 de abril de 2021, al incorporarse la fracción VIII de la LFT, se estableció un límite para la PTU, topándola a un 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 al trabajador. Adicional a este tope, ya existía el relativo al de los trabajadores 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.

En este sentido, el criterio señala que, si la PTU entregada a las personas trabajadoras excede a los topes indicados, 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.

-PTU entregada por adelantado.

El criterio también aborda la práctica de entregar a los trabajadores montos en dinero que, si bien se encuentran registrados contablemente bajo el concepto de pago de PTU, en realidad se trata de pagos en parcialidades anticipados que se realizarían en el ejercicio fiscal siguiente a su generación, o sea, una PTU anticipada.

En este sentido, la autoridad aclara que dicha práctica desvirtúa la naturaleza de la prestación al contravenir el plazo de pago, esto es sesenta días siguientes a la fecha en que debe pagarse el Impuesto Sobre la Renta (ISR) 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.

Así, al perder su naturaleza, para efectos de las obligaciones en materia de seguridad social, debe integrarse al salario base de cotización de los trabajadores.

-Bonos de productividad.

La autoridad también se pronuncia sobre los bonos entregados, los cuales forman parte de la base salarial sin importar que se otorguen a través de una tarjeta de regalo o de vales de despensa, o bien que sean entregados por una asociación patronal, pues no pierden su naturaleza jurídica de percepción o gratificación y, por ende, deben integrarse al SBC.

La autoridad señala que se ha detectado a 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 LF; sin embargo, 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.

En este sentido, el IMSS indica que se realiza una práctica fiscal indebida en materia de seguridad social, en los siguientes casos:

1.- Quien excluya del SBC los pagos que exceden el monto máximo de la PTU.

2.- Quien pague la PTU fuera del plazo establecido, siendo esto antes o después de lo señalado en las disposiciones aplicables.

3.- Quien excluya del SBC los pagos hechos por concepto de bono de productividad o de cualquier otra naturaleza.

4.- 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.

Este acuerdo entró en vigor el 8 de Julio de 2023.

Con mucho gusto le podemos proporcionar cualquier información adicional que Usted requiera en relación con este acuerdo de una manera más especializada y en caso en concreto, para lo cual no dude en comunicarse con nosotros.





TORRE WORLD TRADE CENTER WTC  
CIUDAD DE MÉXICO

MONTECITO 38 PISO 38 OFICINA 38 COL. NAPOLES

C.P. 03810 CIUDAD DE MÉXICO

WEB PAGE [WWW.CORPUSIURE.COM.MX](http://WWW.CORPUSIURE.COM.MX)

E-MAIL JURIDICO@CORPUSIURE.COM.MX

CONMUTADOR 9000 3900.

## **Atentamente.**

DIRECCIÓN JURÍDICA  
CORPUSIURE ABOGADOS.

---

*La información contenida en el presente documento es de carácter general y no pretende brindar una asesoría sobre casos particulares o sustituir de algún modo el estudio que implicaría la aplicación de las disposiciones comentadas.*

*Para cualquier comentario, el personal de esta Firma Legal está a sus órdenes para analizar de manera detallada los efectos que pueden derivar de estas disposiciones en cada caso particular, Asimismo, en caso de requerir mayor información, ponemos a sus órdenes la dirección de correo electrónico: [juridico@corpusiure.com.mx](mailto:juridico@corpusiure.com.mx), en donde con gusto le atenderemos.*