

CIRCULAR CASS 09/2023

CRITERIO DEL IMSS SOBRE CONCEPTOS DE INGRESOS INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.

En su edición del día de ayer, el Diario Oficial de la Federación publicó el Acuerdo del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social No. ACDO.AS2.HCT.260623/160.P.DIR y su Anexo Único, dictado en su sesión del pasado 26 de junio, por el cual se aprobó un criterio (Criterio No. 02/2023/NV/SBC-LSS-27-IV) tendiente a orientar a los patrones o sujetos obligados respecto de la inclusión o exclusión, como integrantes del Salario Base de Cotización (SBC), de dos conceptos:

1. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU); y
2. Los pagos realizados por concepto de bono de productividad o de cualquier otra naturaleza.

Así, el Criterio ahora aprobado por el Acuerdo antes mencionado establece que:

Cantidades entregadas en efectivo o en especie a las personas trabajadoras o depositadas en sus cuentas personales o de nómina por concepto de pagos que exceden el monto máximo de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y los pagos hechos por concepto de bono de productividad, integran al salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo, de la Ley del Seguro Social.

Respecto a la PTU, en el texto que acompaña al Criterio antes señalado se hace referencia a las reformas en materia de subcontratación que, en abril de 2021, se hiciera a la Ley Federal del Trabajo, en lo específico la incorporación de fracción VIII del artículo 127, en la cual se establecen límites a los montos a repartir a las personas trabajadoras por concepto de utilidades.

Estos nuevos límites se suman al que ya se establecía en la fracción III de ese mismo numeral, referido a los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses.

Considerando estas nuevas circunstancias legales en el reparto de utilidades, el IMSS determinó que si la PTU entregada a los trabajadores excede a los límites antes mencionados, “... **y los patrones deciden no descontar el monto entregado en demasía, dicha percepción pierde la naturaleza de utilidades y se**

www.cass-abogados.com



Juan Tinoco 33, esq. Blvd. Adolfo López Mateos, Col. Merced Gómez,
Alc. Benito Juárez, C.P. 03930, CDMX, México.



55 5664 4846

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.”

Adicionalmente, en el mismo documento se hace referencia a la existencia de “... prácticas que los patrones (empresas) registrados ante el Instituto realizan, como el entregar a personas trabajadoras 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 a las personas trabajadoras que se realizarían en el ejercicio fiscal siguiente a su generación; es decir, se considera como **PTU adelantada o anticipada**. Sin embargo, en perjuicio de la persona trabajadora y del propio Instituto, **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 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.**” (Énfasis añadido).

Y concluye que “... si la PTU pierde su naturaleza, ésta podrá considerarse un gasto; en consecuencia, el patrón corre el riesgo de integrar o gravar lo que se haya repartido bajo este concepto. **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 salario base de cotización de las personas trabajadoras**”. (Énfasis en el original)

Por otro lado, en relación con los **bonos de productividad**, también llamados incentivos, comisiones, bonos o gratificaciones, el Criterio aprobado considera que se encuentran directamente vinculados a la prestación del servicio o desempeño de un trabajo, y que, al ser entregados, “... 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; **independientemente de la forma en que se cubran, 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**”. (Énfasis en el original)

El documento hace mención a la existencia de 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”.

Concluye el documento que tal numeral de la LFT, 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”.

El documento concluye que, “ ... con el objeto de fomentar la transparencia y el debido cumplimiento de las obligaciones patronales, en protección de los derechos de las personas trabajadoras y de sus familias, se considera que **realiza una práctica fiscal indebida en materia de seguridad social:**

- *Quien excluya del salario base de cotización, los pagos que exceden el monto máximo de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas según el artículo 127, fracción VIII, de la LFT.*
- *Quien pague la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, fuera del plazo establecido en el artículo 122 de la LFT, siendo esto antes o después de lo señalado en las disposiciones jurídicas aplicables.*
- *Quien excluya del salario base de cotización los pagos hechos por concepto de bono de productividad o de cualquier otra naturaleza.*
- *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.”*

Por último, tanto el Acuerdo del Consejo Técnico, como su Anexo que incluye el Criterio aquí comentado, entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación; es decir, el próximo lunes 10 de julio.

Atentamente

CASS Abogados.

El contenido de este documento es de carácter informativo y constituye una manera de orientación en materia de seguro social, por lo que siempre es recomendable consultar, de manera complementaria, las disposiciones legales aplicables a los casos concretos que las empresas enfrenten.

Copyright. Derechos reservados. El contenido de este documento es propiedad de Consultores y Abogados en Seguridad Social, S.C. Prohibido la reproducción parcial o total.

www.cass-abogados.com



Juan Tinoco 33, esq. Blvd. Adolfo López Mateos, Col. Merced Gómez,
Alc. Benito Juárez, C.P. 03930, CDMX, México.



55 5664 4846