



González Núñez  
Consultores Fiscales & Contables

# Boletín Fiscal

14-julio-2023

## Novedades Fiscales

### Nuevos criterios del IMSS

El día 7 de julio se publica el 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 su sesión ordinaria del día 26 de junio de 2023, por el cual se aprueba el criterio número 02/2023/NV/SBC-LSS-27-IV, a efecto de orientar a los 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 (PTU) y los pagos realizados por concepto de productividad o de cualquier otra naturaleza conforme al artículo 27 de la Ley del Seguros Social (LSS).

El contenido del criterio es el siguiente:

#### CRITERIO NÚMERO 02/2023/NV/SBC-LSS-27-IV

*El artículo 27, primer párrafo, de LSS, establece los conceptos que forman parte del salario base de cotización, al disponer que éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue a la persona trabajadora por su trabajo. En principio, 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.*

*No obstante lo anterior, mediante el Decreto por el que se reformaron diversas leyes de seguridad social, en materia de subcontratación laboral, publicado en el DOF 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.*



González Núñez  
Consultores Fiscales & Contables

## Boletín Fiscal

14-julio-2023

**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.**

Asimismo, existen 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.

En conclusión, 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.**

En relación con los **bonos de productividad**, también llamados incentivos, comisiones, bonos o gratificaciones, éstos se encuentran directamente vinculados a la prestación del servicio o desempeño de un trabajo, ya que, si los colaboradores no laboran, no reciben pago por dichos conceptos.

Los bonos 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.**

En ese sentido, se 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.

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.

Derivado de las consideraciones relatadas, 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:**



**González Núñez**  
Consultores Fiscales & Contables

## Boletín Fiscal

14-julio-2023

- *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.*

### **INPC del mes de junio de 2023.**

El día 10 de julio el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, publicó el INPC correspondiente al mes de junio de 2023, siendo éste de 128.214.

### **Quinta resolución de modificaciones a la Resolución Miscelánea Fiscal para 2023.**

Con fecha 13 de julio se publica la quinta modificación a la resolución miscelánea, en la que se confirman las publicaciones anticipadas y además en la regla 2.1.6. se da a conocer el periodo de vacaciones del SAT que comprende los días del 17 al 28 de julio de 2023.

Fin del comunicado.