



# JA Del Río

NEWSLETTER #47  
July 2023

**Integración en el salario base de cotización de los excedentes de PTU, bonos de productividad o de cualquier otra naturaleza**

El pasado 26 de junio del presente año el H. Consejo Técnico del IMSS aprobó el criterio número 02/2023/NV/SBC-LSS-27-IV, con el fin de informar a los patrones sobre la integración en el salario base de cotización de los excedentes de PTU, así como de los bonos de productividad o de cualquier otra naturaleza conforme al artículo 27 de la ley del IMSS.

Originalmente la PTU no forma parte del salario base de cotización, sin embargo, derivado de la reforma laboral, se estableció el límite de que los trabajadores no deberán recibir más de tres meses de salario o el promedio de las utilidades recibidas en los últimos tres ejercicios, la cantidad que resulte mayor con el fin de favorecer a los trabajadores. En el caso de los patrones que no respeten los límites establecidos, la PTU perderá su naturaleza y se considerará como gratificación, por lo tanto deberá integrarse al salario base de cotización.



***Integration into the daily contribution wage of surplus from profit sharing, productivity bonuses, or of any other nature***

*On June 26 of this year, the Technical Council of the Mexican Social Security Institute, [in Spanish: el H. Consejo Técnico del IMSS], approved guideline number 02/2023/NV/SBC-LSS-27-IV, in order to inform employers about the integration into the daily contribution wage of surplus from profit sharing, as well as productivity bonuses or of any other nature, pursuant to Article 27 of the Social Security Act [in Spanish: la ley del IMSS].*

*Profit sharing did not originally form part of the daily contribution wage, however, stemming from labor reforms, limits were established in which workers will not receive more than three months' salary, or the average from the profits received from the last three tax years, that is, whichever amount is greater; with the aim of benefitting the workers. With regard to employers who do not respect the established limits, profit sharing will lose its nature and be considered as a bonus. Therefore, it must be integrated into the daily contribution wage.*

En lo que respecta a los pagos efectuados bajo el concepto de PTU y que se realizan fuera del tiempo señalado en la ley (60 días después de que se deba pagar el ISR anual), se considerarán como anticipos de utilidades perdiendo así su naturaleza y por consiguiente deberán integrarse al salario base de cotización.

Referente a los bonos, estos no pierden su naturaleza de gratificación aún cuando sean pagados vía tarjeta de regalo o como vales de despensa, es decir, independientemente de la forma de pago, se deben integrar al salario base de cotización.

Se considera que **realiza una práctica fiscal indebida en materia de seguridad social:**

- Quien excluya del salario base de cotización los pagos de PTU que excedan los límites establecidos en ley.
- Quien pague la PTU fuera del plazo establecido en ley, sea antes o después.
- Quien excluya del salario base de cotización los pagos hechos por concepto de bonos.
- Quien asesore o participe en la implementación de las prácticas antes señaladas.
- Aquel contador público autorizado que emita una opinión de cumplimiento “limpia y sin salvedades” en el dictamen a sabiendas que el patrón incurre en las prácticas señaladas anteriormente.

*Regarding payments carried out under the profit-sharing line item, those made outside of the time frame as indicated in the law (60 days after Income Tax for the year that must be paid), they will be considered as an advance profit sharing payout, and will thus lose their nature, and must therefore be integrated into the daily contribution wage.*

*With regard to bonuses, they do not lose their nature in terms of a bonus even when they are paid with a gift card or with food vouchers, that is, independently of the method of payment, and as such, they must be integrated into the daily contribution wage.*

***In regard to social security, it is considered an improper tax practice when:***

- *Whoever excludes the profit sharing payments from the daily contribution wage that exceed those limits as established by the law.*
- *Whoever pays profit sharing outside of the period as established by law, whether before or after.*
- *Whoever excludes daily contribution wage payments made through bonuses.*
- *Whoever advises or participates in the implementation of the aforementioned practices.*
- *Any chartered accountant who issues an opinion of compliance with tax obligations that is “unbiased and unqualified”, in which it states in the tax report that the employer knowingly commits the aforementioned practices.*

Si desea más información al respecto,  
contáctenos y estaremos complacidos en poder asistirle en cualquier inquietud  
u otro asunto relacionado en materia laboral.



*Please contact us if you require any additional information.  
We will gladly assist you in addressing any doubts you may have regarding this  
or any other employment related matters.*



JA Del Río

Helping companies do business in Latin America

[contacto@jadelrio.com](mailto:contacto@jadelrio.com)

[jadelrio.com](http://jadelrio.com)

