

ASPECTOS GENERALES DEL AGUINALDO AMBITO LABORAL, FISCAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL EJERCICIO DE 2023

Importe

Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)

La cantidad que se debe cubrir a los colaboradores es, como mínimo, 15 días de su salario por un año de servicios.

En caso de que el empleador conceda una cuantía superior, debe acordarlo con el personal en los contratos individuales o colectivos de trabajo o en las políticas de prestaciones y compensaciones respectivas.

Cuando la relación laboral concluya antes de cumplirse el año de servicios, los empleados tienen derecho a que se les pague la parte proporcional, conforme al tiempo que hubiesen laborado.

Fecha límite de entrega

Artículo 87 de la LFT

El pago del aguinaldo deberá cubrirse antes del 20 de diciembre, para el presente ejercicio de 2023 será a más tardar el martes 19.

Diferimiento en su pago

Fracción XIII del Artículo 5° y los Artículos 33, 57, 87 y 1002 de la LFT

La LFT no señala algún precepto que contemple la posibilidad de diferir el pago del aguinaldo, ya que los derechos laborales son irrenunciables, por lo que el pago de esta prestación no se puede diferir.

Sin embargo, en la práctica cuando la situación económica de la empresa se ve comprometida, esta puede celebrar un convenio con los trabajadores en el que consientan aplazar el pago del aguinaldo.

En caso de que el diferimiento sea superior a un mes, las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) suelen requerir una fianza con el fin de proteger a los colaboradores. Además, el firmar este tipo de convenio no exime al patrón de la imposición de la multa por no cubrir dicha prestación a más tardar el 19 de diciembre (en caso de una inspección por parte de la autoridad laboral).

Base salarial

Artículos 83, 87, 89 y 289 de la LFT

El aguinaldo se debe cubrir con el salario diario del colaborador. En su determinación se debe considerar el tipo y forma de percepción:

- **Fija:** Es la cuota diaria vigente al momento del pago, se calcula dividiendo el salario mensual, quincenal o semanal entre 30, 15 o siete días, según sea el caso.

Esto de conformidad con el numeral 89, tercer párrafo de la LFT y la tesis de rubro: **AGUINALDO, SALARIO BASE PARA LA CUANTIFICACIÓN DEL**, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XII, p. 328, Materia Laboral, Tesis Aislada, Registro 215,235, de agosto de 1993.

- **Variable:** Se refiere al promedio diario de los ingresos recibidos por el colaborador. Se determina dividiendo las percepciones totales anuales o los que hubiese recibido durante el año, entre 365 días o los que efectivamente haya laborado. El procedimiento se aplica principalmente a los comisionistas y, por analogía a los transportistas, destajistas y personal por unidad de obra o tiempo.



- **Mixto:** Se aplican las reglas de los salarios fijos y variables y los resultados deben sumarse.

IMPORTANTE: Conforme los últimos criterios que los tribunales han emitido respecto de la base salarial a considerar para efectos del pago del aguinaldo, no hay que dejar de observar que los mismos se han pronunciado indicando que el "salario ordinario", se conforma con la cuota diaria, la cual debe entenderse que incluye todas las prestaciones que percibe el trabajador diariamente, de manera regular e invariable, por la labor realizada". Los criterios históricos y la práctica han señalado que el salario a considerar para el cálculo del aguinaldo es la cuota diaria; sin embargo, habrá que considerar que en la actualidad los tribunales presentan una tendencia a modificar este criterio.

Días considerados para el pago

Fracciones I, II, III y IV del Artículo 42, Artículo 87, Fracción IV del 127, Fracción XXVII Bix del 132, Fracciones II y V del 170 y Artículo 491 de la LFT

La disposición precisa que en la determinación de los días trabajados en el año **se deben considerar** aquellos días en los que los trabajadores prestaron sus servicios y devengaron salario; estuvieron privados de su libertad por haber obrado en defensa de los intereses de la empresa; fueron amparados por incapacidades por maternidad y riesgos de trabajo y; gozaron de licencias por paternidad y los permisos con goce de salario.

Ahora bien, los días en el año que **se deben excluir**, son aquellos en los existió una suspensión de la relación de trabajo, como lo son las incapacidades por enfermedad general; permisos sin goce de salario; lapsos en los que los trabajadores estuvieron privados de su libertad, si no existió justificación ni defensa de los intereses de las empresas y; faltas injustificadas.



Aguinaldo en semana o jornada reducidas

Artículos 82 y 87 de la LFT

Para el pago del aguinaldo en semana o jornada reducida, se deben considerar los siguientes lineamientos:

- **Semana Reducida:** Se calcula proporcionalmente tomando como base los días efectivamente laborados en el año.
- **Jornada Reducida:** Se toman los días en que efectivamente se prestó el servicio personal subordinado en el año y el salario percibido al momento de realizarse el pago correspondiente.

Forma de otorgarlo

Artículo 101 de la LFT

Su entrega debe ser en efectivo, es decir, debe ser en moneda de curso legal. La disposición señala que está prohibido hacerlo con vales, fichas u otros instrumentos sustitutivos del medio referido. Lo anterior, ya que el aguinaldo está regulado por las disposiciones relativas a las percepciones salariales previstas en el Título Tercero, Capítulo V "Del salario", de la LFT.

Descuentos procedentes

Fracciones I y V del Artículo 110 de la LFT

El empleador podrá retener del aguinaldo, las cantidades que correspondan a:

- Deudas contraídas con el empleador por pérdidas, daños, averías, errores y adquisición de productos elaborados por aquel, bajo la condición de que el monto total del adeudo no rebase de un mes de ingresos, ni las retenciones parciales superen el 30 % del excedente del salario mínimo general vigente.



- Por concepto de pensiones alimenticias, cuya cuantía debe cumplir con el porcentaje expresado en el oficio emitido por el Juez de lo Familiar competente.

Prescripción

Artículo 516 de la LFT

Las acciones de los trabajadores para hacer exigibles sus derechos prescriben en un año, contado a partir de la fecha en que es exigible; esto es, a partir del 20 de diciembre del año de cobro, porque la fecha límite para su entrega es el 19 de ese mes.

No obstante, la jurisprudencia de título: AGUINALDO. EL CÓMPUTO DEL TÉRMINO PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA DEMANDAR SU PAGO INICIA A PARTIR DE LA FECHA EN QUE ES EXIGIBLE, localizada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIV, p. 895, Materia Laboral, I.6o.T. J/115, Jurisprudencia, Registro 161,402, de agosto de 2011, desafortunadamente amplía un día más el lapso de prescripción para el cobro del aguinaldo a favor de los trabajadores, al suponer que se hace exigible a partir del 21 de diciembre

Comprobación de su entrega

Fracción IV del Artículo 804 de la LFT

Los patrones deben elaborar un recibo que contenga el concepto, el importe a entregar y el año que se está cubriendo, mismo que debe ser firmado por puño y letra de los subordinados; si se utilizan medios electrónicos la empresa tiene el peso de seguir las formalidades fijadas en la LFT para ofrecer y desahogar tales probanzas.

El papel aludido debe ser conservado para efectos laborales durante el último año de servicios y uno posterior a aquel en que concluya el vínculo de trabajo, en razón a que la carga probatoria la tiene la empresa.

Esto de conformidad con el Numeral 804, Fracción IV y Segundo Párrafo de la LFT y el criterio de título: AGUINALDO. ES UNA PRESTACIÓN LEGAL Y CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SU MONTO Y PAGO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA CANTIDAD RECLAMADA, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro V, Tomo 2, p. 779, Materia Laboral, 2a./J. 31/2011 (10a.), Jurisprudencia, Registro 2'000,190, de febrero de 2012.

Sanción por incumplimiento

Artículos 992 y 1002 de la LFT

El no observar las disposiciones en materia de aguinaldo trae la imposición de una multa equivalente de 50 a 5,000 veces la UMA, esto es considerando el valor de la UMA para 2023 en \$103.74 pesos, de \$5,187 a \$518,700 pesos por cada colaborador afectado.

Exención para Impuesto sobre la Renta

Fracción XIV del Artículo 93 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR)

El aguinaldo goza de una exención equivalente a 30 días de salario mínimo del área geográfica (SMG) del trabajador, no obstante, se debe tomar en consideración que el criterio de la autoridad es aplicar el valor de la UMA en lugar del SMG, por lo que la exención del aguinaldo \$3,112.20 (103.74 * 30), tanto en la zona general como en la ZLFN.



Resulta importante señalar que la exención aplicable al aguinaldo debe aplicarse en forma completa, es decir, aun cuando el trabajador no haya laborado el año completo, y solamente tenga derecho a un aguinaldo proporcional, el monto de la exención se debe considerar completamente y no de forma proporcional.

Deducción del Aguinaldo

Fracción XXX del Artículo 28 de la Ley del ISR

Se deberá considerar que una parte del aguinaldo que se encuentra exenta, no se podrá deducir al 100%, esto por virtud de la limitante establecida en la Fracción XXX del Artículo 28 de la Ley del ISR, es decir solo se podrá deducir el 47% o el 53% del aguinaldo exento. La disposición en su parte conducente señala lo siguiente:

“Artículo 28. Para los efectos de este Título, no serán deducibles:

...

XXX. Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior...”

Retención del ISR

Artículo 96 Ley del ISR y Artículo 174 Reglamento de la Ley del ISR

De acuerdo con la Ley del ISR, existen dos procedimientos para determinar la retención del ISR sobre el aguinaldo, aplicando aquel que sea más beneficio al trabajador, el primero de ellos implica realizar el procedimiento de retención de sueldos de acuerdo con el Artículo 96 de la Ley del ISR, y el segundo es el contenido en el Artículo 174 del Reglamento del ISR, consistente en mensualizar la percepción y calcular una retención menos gravosa para el contribuyente.

El optar por uno u otro cálculo dependerá del nivel de ingresos del colaborador, donde en esencia en los niveles salariales que se ubican en los primeros rangos de la tabla prácticamente no existe diferencia entre uno y otro cálculo, y los rangos intermedios o superiores mostrarán una menor retención del impuesto en el procedimiento del Reglamento.

Integración al Salario Base de Cotización

Artículo 27 de la Ley del Seguro Social

El aguinaldo debe considerarse como una prestación integrable al Salario Base de Cotización (SBC) para efectos de Seguro Social, SAR e Infonavit, dicha integración, al conocerse con certeza desde el inicio de la relación laboral, deberá ser integrada al SBC desde un inicio.

La integración del aguinaldo al SBC deberá hacerse conforme la proporción diaria que correspondería al trabajador por un día de aguinaldo, si consideramos 15 días de aguinaldo, entre 365 días del ejercicio, el factor de integración resultante sería de 0.0410 (15/365), la cual se sumaría a la cuota diaria del trabajador.