





# AGUINALDO

---

El aguinaldo es una gratificación anual que toda empresa tiene la obligación de otorgar a su personal, normalmente al fin de año.

Fundamentalmente es usada por el empleado para afrontar los gastos de fin de año, tales como vacaciones, regalos y en algunos casos hasta pago de deudas.



# ORIENTACIONES PARA EL PAGO DE AGUINALDO


Está próximo el período para el pago de aguinaldos, mismo que plantea varias interrogantes a los patrones, entre las cuales están el de precisar el tiempo efectivamente laborado y, sobre todo, qué hacer en caso de que el trabajador haya estado incapacitado por el IMSS durante el año que está por transcurrir, para lo cual partiremos de los fundamentos legales relativos a esta prestación.



1. El aguinaldo está contemplado en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, siendo la prestación anual a que tienen derecho los trabajadores, equivalente a quince días de salario, por lo menos y es independiente de cualquier otra.
2. Las empresas están obligadas legalmente a pagar el aguinaldo a más tardar el 19 de diciembre de cada año.



3. Los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicios, tienen derecho a que se les pague la parte proporcional, de acuerdo con el tiempo que hubieren laborado, cualquiera que fuere éste.
  
4. Deberá pagarse a todos los trabajadores, ya sea de planta o eventuales.



5. Corresponde al patrón la carga de probar que pagó a sus trabajadores esta y todas las prestaciones laborales porque es él quien tiene en su poder los elementos idóneos para comprobar dicho pago. Por lo anterior, deberá recabar los recibos correspondientes, pues en caso de una demanda laboral, si no se tiene dicha documentación, lo condenarán nuevamente a su pago.

# DETERMINACIÓN DEL TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO

Para computar el tiempo trabajado, se debe tomar como tal:

- Los días de descanso semanal y los obligatorios que se hayan presentado durante la relación laboral.
- Los días de vacaciones.
- Los días de permiso con goce de sueldo.

# CONCEPTOS QUE NO SE TOMARÁN COMO TIEMPO TRABAJADO Y PODRÁ DEDUCIRSE LA PARTE PROPORCIONAL

- Las faltas injustificadas.
- Los días de suspensión como medida disciplinaria.
- Los días faltados con permiso, sin goce de salario.
- Las faltas del trabajador debido a que haya sido privado de su libertad, salvo que haya sido en defensa del patrón o de los intereses de éste.



- Los días de incapacidad por enfermedad general.
- Los días de incapacidad por maternidad, con las observaciones indicadas en los párrafos inferiores.
- Los días de incapacidad por riesgos de trabajo, también con las observaciones posteriores.

# EN CUANTO AL TIEMPO CUBIERTO POR INCAPACIDADES, DEBEMOS TENER EN CONSIDERACIÓN DOS FACTORES


1. Cuando el IMSS paga cualquier tipo de incapacidad, debe hacerlo con el salario base de cotización, dentro del cual se incluye la parte proporcional de gratificación anual o aguinaldo.

# EN CUANTO AL TIEMPO CUBIERTO POR INCAPACIDADES, DEBEMOS TENER EN CONSIDERACIÓN DOS FACTORES

2. Que las incapacidades pueden tener origen en las causas siguientes:
  - a. Por enfermedad general.
  - b. Por maternidad.
  - c. Por Riesgos de Trabajo.

# INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL

Son aplicables las disposiciones contenidas en el Art. 42, fracciones I y II y 43 fracción I de la Ley Federal del Trabajo al disponer que son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la enfermedad contagiosa del trabajador y la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.




En estos casos el IMSS pagará el 60% del salario base de cotización. El pago de este subsidio es una prestación derivada de la Ley del Seguro Social, pues la Ley Federal del Trabajo no impone ninguna obligación patronal por enfermedad general. Luego, si conforme a estas normas no existe obligación patronal de pagar salarios por estar suspendidas temporalmente las relaciones laborales, consecuentemente tampoco existirá obligación patronal de pagar las prestaciones derivadas del pago de salarios, como es en este caso el pago de aguinaldos; consecuentemente, se puede descontar el tiempo cubierto con incapacidades por enfermedad general.

EXISTE UNA JURISPRUDENCIA REFERIDA AL PAGO DE VACACIONES; SIN EMBARGO, CON APOYO EN LOS MISMOS ARGUMENTOS, ES APLICABLE AL PAGO DE AGUINALDO:


- VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. NO DEBE COMPRENDERSE EN EL SALARIO SU PAGO DURANTE EL PERIODO EN QUE SE SUSPENDIÓ LA RELACIÓN LABORAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO CONSTITUTIVO DE UN RIESGO DE TRABAJO. El artículo 42, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo establece como una de las causas de suspensión de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Por otra parte, de los artículos 76 a 81 del propio ordenamiento, deriva que las vacaciones son un derecho que adquieren los trabajadores por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios y que tiene por finalidad el descanso continuo de varios días que les dé la oportunidad de reponer su energía gastada con la actividad laboral desempeñada, sea ésta física o mental, gozando además de un ingreso adicional denominado prima vacacional, que les permita disfrutar su periodo vacacional, y que no debe ser menor al veinticinco por ciento de los salarios que les correspondan durante dicho periodo.



- 
- La interpretación relacionada de dichos preceptos permite concluir que no debe comprenderse en el salario el pago de vacaciones y prima vacacional durante el tiempo en que se encuentre suspendida la relación laboral, por incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad no constitutivo de riesgo de trabajo, puesto que al no existir prestación de servicios no se genera el derecho a vacaciones del trabajador, ya que no se justifica el descanso a una actividad que no fue realizada por causas ajenas a las partes y que dan lugar a que la ley libere de responsabilidad al patrón y al trabajador en la suspensión de la relación; liberación que debe entenderse referida no sólo a las obligaciones principales de prestar el servicio y pagar el salario, sino también a sus consecuencias, por lo que deben realizarse los descuentos proporcionales a tal periodo.
-

# INCAPACIDADES POR MATERNIDAD

- La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 170, fracción V establece la obligación patronal de pagar el salario íntegro durante los períodos de pre y pos maternidad; luego, el Art. 103 de la Ley del Seguro Social exime al patrón de esta obligación, hasta los límites establecidos en la propia LSS, cuando el Instituto paga los subsidios por maternidad, que equivalen al 100% del salario base de cotización.

- 
- Si relacionamos los Art. 101 y 103 de la Ley del Seguro Social, llegaremos a la conclusión de que si el subsidio pagado a la trabajadora por maternidad es con el último salario diario de cotización, entonces la obligación patronal para el pago de aguinaldos en caso de incapacidades por maternidad partiría de los límites máximos establecidos en la Ley del Seguro Social; esto es, el patrón debe pagar las diferencias en caso de trabajadoras con salario topado y las diferencias entre el salario existente al 19 de diciembre y el que existía al inicio de la incapacidad prenatal. En el resto de los casos, que es la mayoría, puede descontarse el tiempo cubierto por incapacidades por maternidad.
-



# ANALISIS CONSTITUCIONAL

- El artículo 123 apartado 'A' Fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dice textualmente lo siguiente:

V.- las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

# INCAPACIDADES POR RIESGOS DE TRABAJO

- La Ley Federal del Trabajo, en el Art. 491 establece la obligación patronal de pagar el salario íntegro durante los períodos de incapacidad temporal. Por su parte, la Ley del Seguro Social (Art. 53) exime al patrón de las responsabilidades patronales por esta clase de riesgo, si los trabajadores están debidamente inscritos al IMSS, siendo el Instituto quien le debe pagar el 100% del salario base de cotización. Si es el IMSS quien paga el 100% del salario base de cotización existente al inicio de la incapacidad y en éste va incluida la parte proporcional diaria de aguinaldo; entonces, la obligación patronal en caso de incapacidades por riesgos de trabajo se cubriría pagando únicamente las diferencias salariales, como en maternidad.

# DESCUENTO DE LOS DÍAS DE INCAPACIDAD POR MATERNIDAD Y POR RIESGO DE TRABAJO

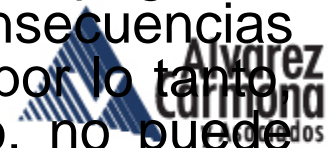
- Los comentarios expuestos derivan de nuestro análisis profesional, pues hasta el momento el único criterio que existe es el que se reproduce a continuación:

Tesis

Aislada  
laboral

Materia(s):

AGUINALDO, INCAPACIDAD PROVENIENTE DEL RIESGO DE TRABAJO, DEBE COMPUTARSE PARA LOS EFECTOS DEL PAGO DEL. De acuerdo con el principio general contenido en el artículo 87 de la ley laboral, el aguinaldo se devenga por el tiempo trabajado durante el lapso en que el propio aguinaldo se paga, pero si la ausencia del trabajador se debe a una incapacidad proveniente de riesgo de trabajo, ese tiempo no trabajado sí debe computarse para los efectos del pago de aguinaldo, porque el responsable de las consecuencias derivadas de un riesgo de trabajo, lo es el patrón y por lo tanto la ausencia del trabajador motivada por ese riesgo, no puede depararle perjuicio en cuanto al pago del aguinaldo.





# MARCO LEGAL

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

LEY DEL SEGURO SOCIAL

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

- REGLAMENTO DE LA LEY DEL ISR




# LEY FEDERAL DEL TRABAJO

---


El artículo 87 establece que el aguinaldo mínimo será el equivalente de 15 días de sueldo base y que deberá cubrirse antes del 20 de diciembre de cada año.

También establece que los trabajadores que por cualquier motivo no laboren durante todo el año, tendrán derecho al pago de la parte proporcional del aguinaldo conforme al tiempo trabajado, aunque no establece si este tiempo debe computarse por días, semanas o meses completos.



---

Aunque no se especifica expresamente, el aguinaldo normalmente se calcula de acuerdo al último sueldo base que percibe el empleado. El hacerlo de otra manera o sea considerando los salarios devengados durante el año puede significar un ahorro de cierta significación para la empresa, aunque no sería muy recomendable, pues puede afectar el clima de trabajo y aun más si por costumbre se aplicaba considerando el último sueldo percibido.



De lo establecido por el artículo 84 se deduce que el aguinaldo es objeto de integración al salario para el cálculo de las indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador en los términos del artículo 89. En el mismo sentido, del artículo 143 se desprende que el aguinaldo debe ser objeto de integración al salario base para el efecto del cálculo de cotización al INFONAVIT.



# LEY DEL SEGURO SOCIAL

---



# LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

---

De acuerdo con el artículo 110, el aguinaldo es un ingreso gravable y conforme al artículo 31 fracción I, es deducible para la empresa al ser un gasto obligatorio (establecido por la Ley Federal del Trabajo); sin embargo, la fracción XI del artículo 109 establece que la gratificación está exenta del pago de impuestos hasta el equivalente de 30 días de salario mínimo del área geográfica del contribuyente, siempre que se otorguen con carácter general, lo que significa que sólo es gravable el monto que excede a esos 30 días de salario mínimo.



- De esta generalidad pudiera entenderse de que si algún nivel de empleados recibe un aguinaldo superior al resto del personal, no podrán gozar de esta deducción.
- Adicionalmente el artículo 113 de la Ley y el artículo 142 del Reglamento ofrecen una opción para la retención del impuesto correspondiente a las gratificaciones anuales.



# JURISPRUDENCIA

---

De acuerdo a la jurisprudencia Tesis V 2º. 48L de fecha Junio de 1997, establece que el patrón está legalmente facultado para cubrir en forma proporcional el importe del Aguinaldo en caso de inasistencia del empleado de acuerdo al artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.



## JURISPRUDENCIA

---

De acuerdo a la jurisprudencia Tesis XVII 2º. 8L de fecha Septiembre 1995, establece que la prestación de Aguinaldo, debe ser pagada sobre la base del salario diario, y en ningún caso con el salario diario integrado.



# JURISPRUDENCIA

---

De acuerdo a la jurisprudencia 60 de fecha Febrero 1995, establece que no es procedente reclamar el pago del Aguinaldo antes del 20 de Diciembre de acuerdo al art. 87 de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo a la jurisprudencia Tesis III T268L de fecha Febrero de 1995, establece que la incapacidad de un trabajador cuando se derive de riesgo de trabajo deberá computarse para efectos del pago del Aguinaldo de acuerdo a lo contenido en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.



# JURISPRUDENCIA

De acuerdo a la jurisprudencia Tesis XXVI de fecha agosto 1995 establece que el derecho de los trabajadores a percibir proporcionalmente el pago del aguinaldo no depende de que se encuentren laborando en la fecha de liquidación del pago.



# JURISPRUDENCIA

---

De acuerdo a la jurisprudencia Tesis 473 tomo V de septiembre 1995 establece que si el aguinaldo es una percepción creadas por la Ley susceptible de ser aumentada en los contratos, es evidente que el pago de esta percepción forma parte de las percepciones y por lo tanto es computable para los efectos de la integración del salario, y para su cálculo debe tomarse en cuenta de que se trata de una prestación pagadera anualmente por el año de servicios o el tiempo proporcional.



# JURISPRUDENCIA

- De acuerdo a la jurisprudencia Tesis 614 tomo V establece que cuando se reclama el pago del aguinaldo, por todo el tiempo que ha durado la relación de trabajo y el demandado opone la excepción de pago y la de prescripción prevista por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo y en el juicio no acredita su pago, la condena relativa no debe constreñirse exclusivamente al último año de servicios computados a partir de la fecha de presentación de la demanda, sino también debe comprender el último año en que se hubiera generado el derecho al pago de esa prestación computado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación se hace exigible.

# TESIS AISLADA MATERIA LABORAL

- **AGUINALDO. EL CÓMPUTO DEL TÉRMINO DE LA PRESCRIPCIÓN PARA DEMANDAR SU PAGO INICIA A PARTIR DE LA FECHA EN QUE ES EXIGIBLE.**
- De conformidad con lo que establece el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, el pago del aguinaldo debe cubrirse antes del día veinte de diciembre; de esta manera, la exigibilidad para el pago de dicha prestación nace a partir del día siguiente de la fecha apuntada, y si bien en términos del numeral 516 del código obrero, las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, debe concluirse que si se demanda el pago del aguinaldo, el derecho para solicitar que se cubra nace a partir del veintiuno de diciembre y bajo ese mismo tenor, el término para el cómputo de la prescripción para su pago corre a partir de esa misma fecha.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.



# JURISPRUDENCIA

- **AGUINALDO SUPERIOR AL SEÑALADO POR LA LEY. CORRESPONDE AL TRABAJADOR DEMOSTRAR QUE ASÍ LO PACTÓ CON SU PATRÓN, O QUE ÉSTE HABITUALMENTE LO CUBRÍA DE ESA MANERA A SUS EMPLEADOS.**
- Si el trabajador demanda por concepto de aguinaldo el equivalente a un número de días superior al señalado por la ley, a él le corresponde demostrar que tiene derecho a disfrutar de ese beneficio en la forma en que lo reclama, es decir, que pactó con su patrón tal situación, o que éste habitualmente lo cubría de esa manera a sus trabajadores; en virtud de tratarse de una prestación que rebasa los mínimos previstos en la ley y que tiene sustento en el acuerdo de voluntades entre patrón y trabajador.



# Gratificación anual

En el artículo 142 del RISR nos da el proceso para determinar el impuesto de las gratificaciones anuales, que a continuación se menciona:

# Gratificación anual



Fracción I

Remuneración gravable	X 30.4	= Resultado
365		

# Gratificación anual



Artículo 109 Fracción XI

	Remuneración
( - )	Ingreso Exento
<hr/>	
( = )	Remuneración gravable

# Gratificación anual



## Fracción II

### Ingreso Ordinario

( + ) Resultado 1

---

( = ) Suma

( - ) Limite inferior

---

( = ) Resultado

( X ) Tasa

---

( = ) Impuesto

( + ) Cuota Fija

---

( = ) Impuesto

( - ) Subsidio

---

( = ) Impuesto

# Gratificación anual



## Fracción III

### Salario

( - ) Limite inferior

---

( = ) Resultado

( X ) Tasa

---

( = ) Impuesto

( + ) Cuota Fija

---

( = ) Impuesto

( - ) Subsidio

---

( = ) Impuesto

# Gratificación anual



Fracción III

$$\begin{array}{r} \text{Impuesto con gratificación} \\ (-) \text{ Impuesto sin gratificación} \\ \hline (=) \text{ Diferencia} \end{array}$$

# Gratificación anual



Fracción V

$$\frac{\text{Resultado 1}}{\text{Diferencia}} = \text{Tasa}$$

# Gratificación anual



Fracción IV

$$\frac{\text{Gratificación anual} \\ (\text{X}) \text{ Tasa}}{(\text{=}) \text{ Impuesto a retener}}$$