



Aguinaldo y cálculo anual

Antes del 20 de diciembre todas las empresas que operan en México tienen la obligación de realizar el pago de la prestación de Aguinaldo a sus empleados.

Esta obligación nace a partir de la costumbre de ciertos empleadores que otorgaban dinero a título de gratificación en el mes de diciembre, esto a fin de apoyar a los empleados con las festividades y vacaciones decembrinas, es por lo que los legisladores instituyen como obligatoria esta iniciativa a partir de 1970.

En 1975, los legisladores publican el actual artículo de Ley que establece esta obligación, y que a la letra dice: *“Los trabajadores tendrán derecho a un Aguinaldo Anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado, cualquiera que fuere éste.”*

Conforme a la redacción anterior independientemente de la fecha de ingreso del empleado o terminación de la relación laboral, el empleado tiene derecho a la parte proporcional por este concepto, adicional, existen algunas jurisprudencias que clarifican el tratamiento para ausencias ya sean por incapacidades o por faltas justificadas o no.

Por ejemplo, en el caso de faltas justificadas o no e incapacidades por enfermedad general; el patrón está facultado a descontar esos días para pago del aguinaldo, entendiendo que solo se pagará la prestación por la proporción de días efectivamente trabajados.

En el caso de incapacidades por maternidad la Ley

Year-end bonus and annual calculation

Before December 20th, all companies operating in Mexico are under the obligation to pay the Year-End bonus to their employees.

This obligation arises from the tradition of certain employers who gave money as a token of appreciation during the month of December in order aid employees with Holiday festivities and vacation; legislators instituted this initiative as mandatory in 1970.

In 1975, legislators published the current law article establishing this obligation, and it literally reads: *“Employees shall be entitled to a Year-End bonus to be paid before December 20th, equal to at least 15 days’ worth of salary. Those who have not rendered services for a full year, regardless of whether they are working at the time the year-end payment is made, shall be entitled to receive a portion thereof, pursuant to the period of time they worked, regardless of the length of this period.”*

In accordance with the preceding article, regardless of the date the employee entered the company or the date of the termination of the legal relation, the employee is entitled to a portion of this item, in addition, there are certain jurisprudences clarifying the treatment for absence whether due to disability periods or absences, justified or not.

For example, in the case of justified or unjustified absences or leave due to general illness; the employer is authorized to discount these days for the payment of the year-end bonus, in the understanding that the benefit shall only be paid for the portion of days effectively worked.

In the case of maternity leave, the Federal Labor Act states that during the period working mothers are absent they are entitled to receive their full salary, that is, not

Federal del Trabajo establece que en el periodo de ausencia las madres trabajadoras tendrán el derecho de recibir el salario integro, esto es, no solo protege a las mujeres en el caso de salarios, sino de la totalidad de las prestaciones. Lo mismo sucede con las incapacidades por Riesgo de Trabajo los tribunales apoyan el que se consideren para pago estos días ya que el estado del empleado se deriva de una consecuencia motivada por el patrón y no por el trabajador.

Adicionalmente al aguinaldo, las empresas en el mes de diciembre tienen la obligación de realizar el cálculo anual del Impuesto sobre la Renta de los empleados y comparar contra las cantidades retenidas a cuenta del impuesto anual, para realizar los ajustes correspondientes. Sin embargo, no se realizará este cálculo en los siguientes supuestos de los empleados:

- a) Cuando hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1 de diciembre del año por el que se efectúe el cálculo.
- b) Cuando hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$400,000.00.
- c) Cuando comuniquen por escrito al empleador que presentarán declaración anual por su cuenta.
- d) A los que hayan prestado servicios a dos o más patrones de manera simultánea.

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

only women are protected as to salaries, but also as to their entire benefits. The same is the case for leave due to Labor Risk, courts approve counting these days towards payment as the employee's condition is the result of a consequence caused by the employer and not the employee.

In addition to the year-end bonus, companies shall calculate the annual Income Tax for employees and compare against the amounts withheld on account of the annual tax, in order to make the corresponding adjustments. However, calculation for employees is not performed in the following assumptions:

- a) When they have begun rendering services after January 1st of the corresponding year or they have ceased to provide services to the withholder before December 1st of the year for which the calculation is made.
- b) When they obtained annual income for the items on this Chapter in excess of \$400,000.00.
- c) Upon written notice to the employer stating the employee will file the tax return independently.
- d) Employees who have rendered services to two or more employers simultaneously.

If you need further information in this regard, please contact us and we will be pleased to assist you with any concern or any other labor-related issue.