



CAFICON M.R.
"CAPACITADORA FISCAL Y CONTABLE
HERNÁNDEZ Y ASOCIADOS"

El correcto manejo fiscal, contable y legal de las prestaciones de fin de año

Noviembre 2023





CAFICON M.R.
"CAPACITADORA FISCAL Y CONTABLE
HERNÁNDEZ Y ASOCIADOS"

Ley Federal del Trabajo

Prestaciones mínimas de ley

Prestaciones mínimas de ley

Aguinaldo

Concepto de “aguinaldo”

- Es la recompensa que el empleador otorga a los empleados, comúnmente al cierre del año, coincidiendo con la celebración de la Navidad, y en ciertos países también previo a otras festividades significativas. (RAE)
- Tiene sus raíces en una antigua tradición celta conocida como "eguinad", que se refería al obsequio de Año Nuevo por parte de los celtas.
- Antes de la reforma a la LFT en 1970, algunos patrones, durante diciembre, daban de manera voluntaria cierta cantidad de dinero a sus trabajadores por motivo de la Navidad.



Prestaciones mínimas de ley

Fundamento legal del Aguinaldo

Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo

- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince 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 hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.



Prestaciones mínimas de ley

Como se paga el aguinaldo

Determinación del aguinaldo por año completo

Salario diario: \$300
Días de aguinaldo: 20

$$\begin{aligned} \text{Aguinaldo} &= \text{Salario diario} \times \text{Días de aguinaldo} \\ &= 300 \times 20 \\ &= \$6,000 \end{aligned}$$



Prestaciones mínimas de ley

Como se paga el aguinaldo

Determinación del aguinaldo por fracción de año

Salario diario:	\$300
Días de aguinaldo:	20
Días laborados:	220

1. Determinación del aguinaldo diario:

Aguinaldo diario = Días de aguinaldo / 365

$$\begin{aligned}\text{Aguinaldo diario} &= 20 / 365 \\ &= 0.0548\end{aligned}$$



Prestaciones mínimas de ley

Como se paga el aguinaldo

Determinación del aguinaldo por fracción de año

2. Cálculo del aguinaldo proporcional

Días de Aguinaldo = Días laborados x aguinaldo diario proporcional

Días de aguinaldo = $220 \times 0.0548 = 12.06$
proporcional

3. Determinación del aguinaldo proporcional

Aguinaldo = Salario diario x DAP
= 300×12.06
= \$ 3,618



Prestaciones mínimas de ley

Vacaciones



Concepto de “vacaciones”

- Proviene del latín *vacatio* y se refiere al descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios. (RAE)
- Las vacaciones se vinculan al ocio ya que suponen la oportunidad de embarcarse en aquellas actividades placenteras que, por falta de tiempo, no pueden realizarse en época laboral o de clases.
- Ayudan a reducir el estrés y otras patologías derivadas de las obligaciones, además de que ayudan a mejorar la productividad durante el resto del año.



Prestaciones mínimas de ley

Fundamento legal de las Vacaciones



Artículo 76 al 81 de la Ley Federal del Trabajo

- Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables*.
- Del total del periodo que le corresponda, la persona trabajadora disfrutará de doce días de vacaciones continuos, por lo menos.
- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.



Prestaciones mínimas de ley

Fundamento legal de las Vacaciones



Años cumplidos	Días de vacaciones
1	12
2	14
3	16
4	18
5	20
6 a 10	22
11 a 15	24
16 a 20	26
21 a 25	28

Prestaciones mínimas de ley

Fundamento legal de las Vacaciones

VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A CORRER EL PLAZO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PARA RECLAMAR EL PAGO RESPECTIVO.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio; y de acuerdo con el artículo 516 del mismo ordenamiento, el plazo de la prescripción de la acción para reclamar el pago de las vacaciones y de la prima vacacional, debe computarse a partir del día siguiente al en que concluye ese lapso de seis meses dentro de los cuales el trabajador tiene derecho a disfrutar de su periodo vacacional, porque hasta la conclusión de ese término es cuando la obligación se hace exigible ante la Junta, mas no a partir de la conclusión del periodo anual o parte proporcional reclamados, debido a que el patrón cuenta con seis meses para conceder a los trabajadores el periodo vacacional y mientras no se agote este plazo, desde luego, no se da el incumplimiento del imperativo legal a que se contrae el primer dispositivo invocado.

Contradicción de tesis 21/96.—Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.—22 de noviembre de 1996.—Cinco votos.—Ponente: Genaro David Góngora Pimentel.—Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

Tesis de jurisprudencia 1/97.—Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública de veintidós de noviembre de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel.



Prestaciones mínimas de ley

Fundamento legal de las Vacaciones



Artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo

- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Prestaciones mínimas de ley

Fundamento legal de las Vacaciones



Artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo

¿Cuándo se paga la prima vacacional?

- Al cumplir el aniversario.
- Por cada día disfrutado.
- Al prescribir.



Prestaciones mínimas de ley

Como se paga la prima vacacional



Determinación de la prima vacacional

Salario diario: \$300

Días de vacaciones: 14

1. Determinación de la prima:

$PV = \text{Salario diario} \times \text{Días de vacaciones} \times 25\%$

$$\begin{aligned} PV &= 300 \times 14 \times 0.25 \\ &= \$ 1,050 \end{aligned}$$



Prestaciones mínimas de ley

Ventajas del descanso para los trabajadores



- Mejoran la salud física y mental de los trabajadores.
- Aumentan la creatividad.
- Disminuyen la depresión.
- Retribuyen en productividad.
- Impactan en la rentabilidad de la empresa .
- Promueven la felicidad.
- Ayudan a ponerse la camiseta.



Prestaciones mínimas de ley

Tiempo extraordinario

Concepto de “tiempo extraordinario”

- Hora de trabajo rendida en exceso de la jornada normal y en los días declarados legalmente no laborables.

Artículo 65 de la LFT

- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.



Prestaciones mínimas de ley

Tiempo extraordinario

Artículo 66 de la LFT

- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67 de la LFT

- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.
- Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.



Prestaciones mínimas de ley

Tiempo extraordinario

Horas máximas por jornada

Jornada	Horario	Duración máxima
Diurna	Horario entre las 6:00 y las 20:00 horas	8 horas
Nocturna	Comprende entre las 20:00 y las 6:00 horas	7 horas
Mixta	Comprende periodos de tiempo de la diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de 3.5 horas. Si es de 3.5 horas o más, se reputará jornada nocturna.	7.5 horas



Prestaciones mínimas de ley

Determinación del pago por tiempo extraordinario

Primeras 9 horas

Salario diario: \$300
Horas por jornada: 8 horas
Horas extra: 3 horas, 2 veces a la semana

1. Determinación del salario por hora:

$$\begin{aligned} \text{SH} &= \text{Salario diario} / \text{horas por jornada} \\ &= 300 / 8 \\ &= \$ 37.50 \end{aligned}$$



Prestaciones mínimas de ley

Determinación del pago por tiempo extraordinario

2. Determinación del monto:

$$\begin{aligned} \text{TE} &= \text{Salario por hora} \times \text{horas extra} \times 2 \\ &= \$ 37.50 \times 6 \times 2 \\ &= \$ 450 \end{aligned}$$



Prestaciones mínimas de ley

Determinación del pago por tiempo extraordinario

Horas extra superiores a los establecidos

Salario diario: \$300
Horas por jornada: 8 horas
Horas extra: 4 horas en el mismo día

1. Determinación del salario por hora:

$$\begin{aligned} \text{SH} &= \text{Salario diario} / \text{horas por jornada} \\ &= 300 / 8 \\ &= \$ 37.50 \end{aligned}$$



Prestaciones mínimas de ley

Determinación del pago por tiempo extraordinario

2. Determinación del monto por horas doble:

$$\begin{aligned} \text{TE doble} &= \text{Salario por hora} \times \text{horas extra} \times 2 \\ &= \$ 37.50 \times 3 \times 2 \\ &= \$ 450 \end{aligned}$$

3. Determinación del monto por horas triple:

$$\begin{aligned} \text{TE triple} &= \text{Salario por hora} \times \text{horas extra} \times 3 \\ &= \$ 37.50 \times 1 \times 3 \\ &= \$ 112.50 \end{aligned}$$



Prestaciones mínimas de ley

Determinación del pago por tiempo extraordinario

4. Suma de montos:

TE total = horas extra dobles + horas extra triples

Tiempo extra doble: \$ 450.00
+ Tiempo extra triple: \$ 112.50

Total tiempo extra: \$ 562.50



Prestaciones mínimas de ley

Días de descanso



Artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo

- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos.

Artículo 70

- En trabajos que requieran una labor continua, el patrón fijará los días en que los trabajadores deban disfrutar de los descansos semanales.

Artículo 73

- Cuando el trabajador labore en su días de descanso semanal u obligatorio, el patrón deberá pagar al trabajador, un salario doble adicional por el servicio prestado.



Prestaciones mínimas de ley

Días de descanso



Artículo 71

- Se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.
- Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Prestaciones mínimas de ley

Días de descanso



Artículo 74

Son días de descanso obligatorio:

- El 1o. de enero;
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- El 1o. de mayo;
- El 16 de septiembre;
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- El 25 de diciembre
- El que determinen las leyes para efectuar la jornada electoral.

Prestaciones mínimas de ley

Pago del día de descanso



Determinación del sueldo por día de descanso

Salario diario: \$ 300

1. Cálculo del salario ordinario semanal:

Salario semanal = Días trabajados x Salario diario
= 7 x 300
= \$ 2,100

2. Cálculo del día de descanso:

Día de descanso = Salario diario x 2
= 300 x 2
= \$ 600



Prestaciones mínimas de ley

Pago del día de descanso



Determinación del sueldo por día de descanso

3. Cálculo del monto semanal

Semana ordinaria:	\$ 2,100
+ Día de descanso:	\$ 600
<hr/>	
Pago total semanal:	\$ 2,700



Prestaciones mínimas de ley

Pago del día de descanso



Determinación del sueldo por día domingo

Salario diario: \$ 300

Día de descanso Lunes

1. Cálculo del salario ordinario semanal:

Salario semanal = Días trabajados x Salario diario
= 7 x 300
= \$ 2,100

2. Cálculo de la prima dominical:

Prima dominical = Salario diario x 0.25
= 300 x 0.25
= \$75



Prestaciones mínimas de ley

Sanciones por incumplimiento

Causa	Fundamento	Sanción
No respetar la jornada de trabajo (artículo 61)	Artículo 994 LFT Fracción I	Multa equivalente de 250 a 2500 veces la UMA.
No conceder día de descanso semanal (artículo 69)		
No otorgar vacaciones (artículo 76)		
No otorgar vacaciones proporcionales por servicios discontinuos o de temporada (artículo 77)		
Otras violaciones	Artículo 1002 LFT	Multa equivalente de 50 a 5000 veces la UMA





CAFICON M.R.
"CAPACITADORA FISCAL Y CONTABLE
HERNÁNDEZ Y ASOCIADOS"

Otras prestaciones

Otras prestaciones

Entrega de fondo de ahorro y cajas de ahorro

Caja de Ahorro

- Es una prestación completamente opcional para los empleados.
- El trabajador decide el monto de las retenciones que se harán periódicamente a su salario y la empresa se encarga de hacer el descuento correspondiente.
- El objetivo es que el colaborador ahorre y tenga acceso a préstamos en condiciones preferenciales.
- El trabajador puede generar depósitos adicionales en la caja en cualquier momento y recibir intereses por su dinero.



Otras prestaciones

Entrega de fondo de ahorro y cajas de ahorro

Fondo de Ahorro

- Es una prestación que algunas empresas ofrecen a sus empleados como una forma de incentivar el ahorro y la estabilidad financiera.
- Consiste en que tanto la empresa como el trabajador aportan una parte de sus ingresos en una cuenta común a nombre del trabajador, que se puede utilizar en el futuro para cualquier necesidad que se presente.
- Para hacer crecer este fondo, se descuenta periódicamente una parte del sueldo del empleado.
- La compañía, suele hacer una aportación económica igual o mayor, lo que significa que el ahorro del trabajador se multiplica con el tiempo.



Otras prestaciones

Entrega de fondo de ahorro y cajas de ahorro

Diferencias entre el fondo y la caja de ahorro

- La principal diferencia radica en la forma en que se manejan los recursos y las opciones de financiamiento disponibles.
- Mientras que las cajas de ahorro generan intereses y permiten solicitar préstamos a instituciones financieras, los fondos de ahorro no generan intereses y no ofrecen la posibilidad de solicitar préstamos.
- En el caso de las cajas de ahorro, el dinero proviene exclusivamente de los recursos del trabajador, mientras que en los fondos, el patrón también puede aportar.



Otras prestaciones

Pavos y canastas de cena navideña

- Las canastas navideñas son productos que se suelen regalar principalmente en el mes de diciembre. Esas contienen productos que son utilizados durante esta época, así que suelen tener embutidos, dulces de Navidad y bebidas alcohólicas, normalmente, vino.
- Es una manera de expresar el agradecimiento a todo el trabajo que se llevó a cabo durante el año.



Otras prestaciones

Obsequios a trabajadores, clientes y proveedores

Regalos corporativos

- Son obsequios personalizados donde una empresa u organización busca plasmar su identidad para agradecer, reconocer o conectar con sus clientes, sus proveedores y el personal de la compañía.
- Pueden ser elementos materiales, de experiencia o inclusive regalos electrónicos.



Otras prestaciones

Obsequios a trabajadores, clientes y proveedores

Regalos materiales

- Son artículos que pueden ser utilizados sin importar fechas específicas, que permiten a los asociados estar cerca de la marca o de la empresa.
- Dentro de este tipo de regalos se encuentran aquellos que implican comida, por ejemplo: una canasta de café gourmet y una cafetera, o una canasta de botanas igualmente gourmet acompañados de alguna bebida como sidra o vino.



Otras prestaciones

Obsequios a trabajadores, clientes y proveedores

Regalos de experiencia

- Son regalos que pueden ser cambiados por algún evento o asistir a determinado lugar, llegando a ser significativos para quien los recibe por el hecho de poder compartirlos con otras personas.
- En este tipo de regalos se encuentran los boletos de viaje para una o dos personas, los certificados de regalo para restaurantes o spa, etc.



Otras prestaciones

Obsequios a trabajadores, clientes y proveedores

Regalos electrónicos

- Son regalos que pueden ser utilizados tanto en el trabajo mismo como en situaciones particulares.
- En este tipo de regalos se encuentran electrónicos como gadgets para equipos móviles, audífonos, bocinas, asistentes virtuales, tablets, etc.
- Estos regalos pueden contener logos o frases que permiten reconocer a la empresa.



Otras prestaciones

Cierre de viáticos a socios y trabajadores

Definición de “viatico”

- Es la provisión, en especie o en dinero, de lo necesario para el sustento del que hace un viaje.
- Los viáticos son deducibles cuando se utilizan para hospedaje, transporte, alimentación, uso temporal de automóviles y pago de kilometraje.
- Topes de Viáticos de acuerdo al artículo 28, fracción V:
 - a) Alimentación en México \$ 750.00
 - b) Alimentación en el Extranjero \$ 1,500.00
 - c) Renta de auto y gastos relacionados \$ 850.00
 - d) Hospedaje \$ 3,850.00



Otras prestaciones

Cierre de viáticos a socios y trabajadores

CFDI DE NÓMINA ACTUAL						
Percepciones				Deducciones		
Clave	Concepto	Importe		Clave	Concepto	Importe
		Gravado	Exento			
001	Sueldos, Salarios Rayas y Jomales	15,000.00	0.00	002	ISR	2,759.31
	Total de Percepciones		15,000.00			
Otros Pagos						
003	Viáticos entregados al trabajador		3,000.00			
	Total de Otros Pagos		3,000.00			
Total de Percepciones + Otros Pagos			18,000.00			
				Total Deducciones		2,759.31
				Importe Total Nómina		15,240.69

Se registra como un concepto adicional al entregarlo



Otras prestaciones

Cierre de viáticos a socios y trabajadores

CFDI DE NÓMINA ACTUAL						
Percepciones				Deducciones		
Clave	Concepto	Importe		Clave	Concepto	Importe
		Gravado	Exento			
050	Viáticos		3,000.00	081	Ajuste en viáticos entregados al trabajador	3,000.00
	Total de Percepciones		3,000.00			
Otros Pagos						
	Total de Otros Pagos		-			
Total de Percepciones + Otros Pagos			3,000.00		Total Deducciones	3,000.00
					Importe Total Nómina	-

Se reporta como ingreso identificando el importe gravado y el exento según se haya comprobado



Otras prestaciones

Fiestas y reconocimientos de fin de año

Importancia de las fiestas

- Aunque las celebraciones corporativas son siempre relevantes, en un contexto mundial altamente estresante, de permanente adaptación al cambio y muchos equipos que han dejado de compartir la cotidianidad de la oficina, la fiesta de fin de año empresarial cobra especial importancia para reconocer los logros obtenidos.
- Esto no solo se traduce en una cultura organizacional positiva, que a la larga redundará en la prosperidad de la compañía, sino que también implica importantes beneficios para los trabajadores.



Otras prestaciones

Fiestas y reconocimientos de fin de año

Objetivos

- **Motiva al personal:** La fiesta de fin de año empresarial es una excelente oportunidad para distinguir a los talentos, favoreciendo su compromiso e impulso. Además, puede impactar positivamente en su retención, en tanto que, así como los logros, el reconocimiento incide notoriamente en la satisfacción laboral.
- **Fortalece los equipos:** Cuando no se comparte el día a día en la oficina, puede resultar desafiante trabajar en conjunto. Contra esta tendencia, la fiesta de fin de año empresarial contribuye a consolidar los vínculos e incrementa la cordialidad.



Otras prestaciones

Fiestas y reconocimientos de fin de año

Objetivos

- **Fomenta el optimismo:** Los desafíos cotidianos muchas veces cobran centralidad frente a las pequeñas victorias diarias. En cambio, celebraciones corporativas como la fiesta de fin de año, ayudan a redirigir la atención hacia aspectos positivos.
- **Ayuda a renovar energías:** Tras un año de intenso trabajo, hacer una pausa y descomprimir, podría contribuir a la creatividad e ideas innovadoras.



Otras prestaciones

Fiestas y reconocimientos de fin de año

Actividades

- **Premiación:** Independientemente de los regalos que podrían ofrecerse a todos los invitados por igual, la fiesta de fin de año empresarial es la ocasión perfecta para reconocer a aquellos colaboradores que se han distinguido especialmente o cuya labor ha contribuido a elevar a la organización.
- **Cabina de fotos:** De por sí un hit en toda fiesta, pueden ser la excusa perfecta para organizar una competencia entre equipos, en busca de la foto más divertida



Otras prestaciones

Fiestas y reconocimientos de fin de año

Actividades

- **Viaje al recuerdo:** La nostalgia tiene un enorme poder para unir a las personas. Proyectar un video con fotos y recuerdos de otros tiempos de la organización, creará un clima especial en la fiesta de fin de año empresarial.
- También, este viaje puede utilizarse para mostrar al equipo de trabajo las metas alcanzadas y los nuevos retos para el año siguiente.



Otras prestaciones

Premios a trabajadores

Incentivos laborales económicos

- Son aquellas recompensas monetarias que da la empresa a sus empleados por alcanzar metas u objetivos establecidos por la misma.
- Este tipo de incentivos motiva la productividad y eficiencia de los empleados para que hagan su mejor esfuerzo cada mes y así lograr este estímulo monetario.
- Estos se pueden entregar a final de año junto con otros conceptos como el aguinaldo.



Otras prestaciones

Premios a trabajadores

Primas monetarias anuales

- Son aquellos incentivos económicos que pueden acumularse en una especie de fondo que se entregará al final del año laboral al empleado para sumar una cantidad considerable.
- Si cumple con las metas o los objetivos, será una buena motivación para incrementar la productividad en el trabajo.

Beneficios sociales

- Son beneficios que incrementan la calidad de vida del trabajador como beneficio social y familiar.



Otras prestaciones

Premios a trabajadores

Incentivos de compensación

- Este tipo de incentivo no genera un aumento directo en la percepción económica, pero es una manera de percibir productos o servicios como parte del paquete de prestaciones.
- Estos incentivos van de acuerdo con el tipo de puesto o jerarquía en la empresa.
 - Vales de gasolina
 - Vales de despensa
 - Seguro de gastos médicos mayores
 - Viáticos (avión, hospedaje, alimentos o peaje)
 - Vales de descuento para gimnasios y otras actividades
 - Guarderías



Otras prestaciones

Premios a trabajadores

Incentivos laborales no económicos

- Este tipo de incentivos se llevan a cabo con otro tipo de estímulos. Uno de los objetivos de las empresas es la de crear un ambiente laboral funcional y en armonía para los trabajadores.
- Estos incentivos se pueden presentar en cualquier momento pero son más visibles a fin de año.



Prestaciones mínimas de ley

Ventajas por respetar las prestaciones y promover incentivos

Las personas son atraídas y participan en las organizaciones no solamente en función del cargo, del salario, de las oportunidades, del ambiente, sino en función de los servicios y prestaciones que podrán disfrutar.

Sin los beneficios, el empleo sería muy diferente de lo que es.

Los beneficios tratan de traer ventajas tanto a la empresa como al empleado, con extensión a la comunidad.



Prestaciones mínimas de ley

Ventajas por respetar las prestaciones y promover incentivos

Ventajas para la Organización.

1. Elevar la moral de los empleados.
2. Reduce la rotación y el ausentismo.
3. Eleva la lealtad del empleado para con la empresa.
4. Aumenta el bienestar del empleado.
5. Facilita el reclutamiento y la retención del personal.
6. Aumenta la productividad.
7. Demuestran las directrices y propósitos de la empresa para con sus empleados
8. Reduce las molestias y quejas.
9. Promueve las relaciones públicas de la empresa hacia la comunidad.



Prestaciones mínimas de ley

Ventajas por respetar las prestaciones y promover incentivos

Ventajas para los empleados.

1. Ventajas no disponibles en dinero.
2. Solución de problemas.
3. Aumentar la satisfacción en el trabajo.
4. Contribuir en el desarrollo personal y en el bienestar individual.
5. Ofrecer los medios para mejorar las relaciones sociales entre los empleados.
6. Reducir sentimientos de inseguridad.
7. Ofrecer compensación extra.
8. Reducir las causas de insatisfacción.
9. Mejorar las relaciones con la empresa.





CAFICON M.R.
"CAPACITADORA FISCAL Y CONTABLE
HERNÁNDEZ Y ASOCIADOS"

Ley del Impuesto Sobre la Renta

Ley del Impuesto Sobre la Renta

Requisitos de deducibilidad para los pagos a salarios y los gastos de fin de año

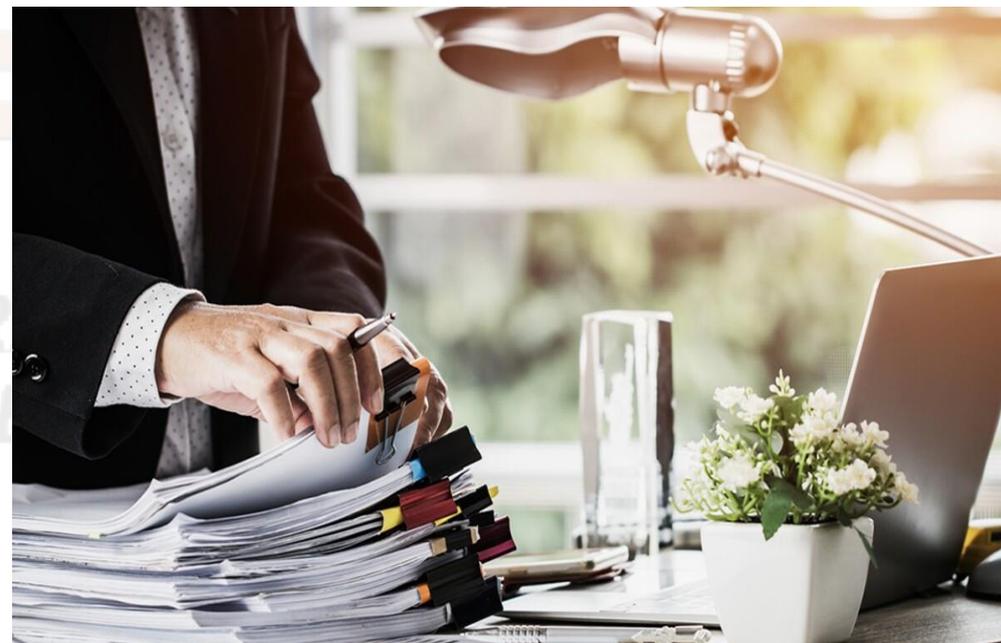
Artículo 27, Fracción I de la LISR

- Ser estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente.

Concepto de “Estrictamente indispensable”:

- *Debe atender al giro u objeto social.*
- *Se debe poder identificar.*
- *No se puede prescindir de este.*

(Tesis de jurisprudencia aprobada por acuerdo G/S1-20/2015)



Ley del Impuesto Sobre la Renta

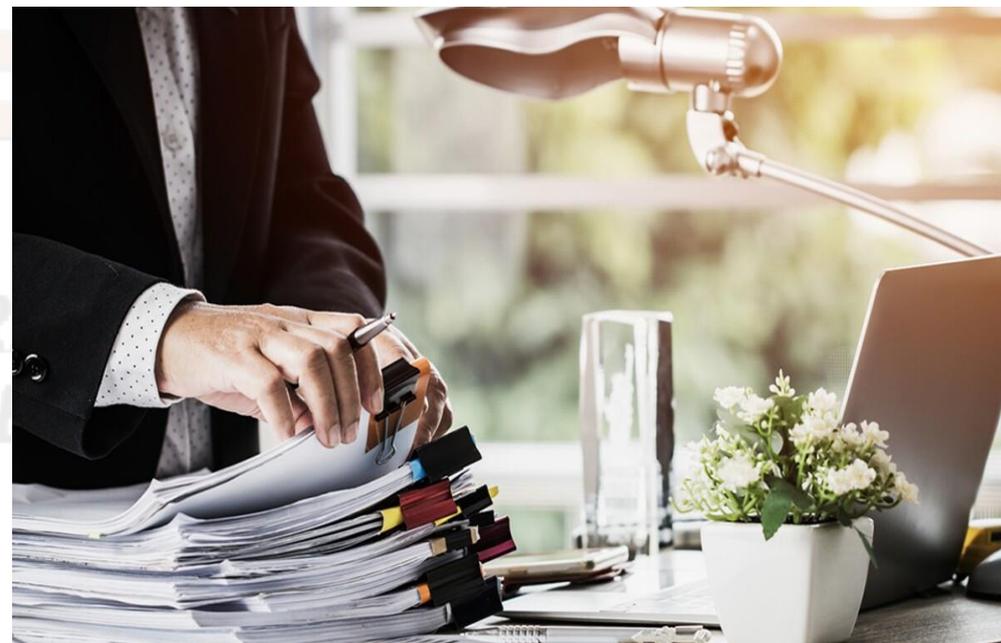
Requisitos de deducibilidad para los pagos a salarios y los gastos de fin de año

Artículo 27, Fracción III de la LISR

- Estar amparadas con un comprobante fiscal y que los pagos cuyo monto exceda de \$2,000.00 se efectúen mediante transferencia electrónica de fondos desde cuentas abiertas a nombre del contribuyente

Artículo 43 del RLISR

- Las erogaciones efectuadas por salarios pagadas en efectivo podrán ser deducibles.



Ley del Impuesto Sobre la Renta

Requisitos de deducibilidad para los pagos a salarios y los gastos de fin de año

Cena de fin de año

Se debe contar con un expediente, el cual debe contener:

- Lista del personal asistente.
- Programa del evento.
- Reporte del cumplimiento de objetivos anuales y de próximo año.

Los requisitos son:

- Comprobante Fiscal Digital de los insumos utilizados o Servicio Contratado con su respectivo XML.
- Los gastos mayores a \$2,000. deben pagarse mediante forma bancarizada.
- Las propinas no son deducibles.



Ley del Impuesto Sobre la Renta

Requisitos de deducibilidad para los pagos a salarios y los gastos de fin de año

Obsequios al personal

Los obsequios que se otorguen al personal deben cumplir con lo siguiente:

- Ser entregados de manera general a todos los empleados o mediante una rifa en la que participe todo el personal.

Los requisitos son:

- Comprobante Fiscal Digital de los insumos utilizados o Servicio Contratado con su respectivo XML.
- Los gastos mayores a \$2,000. deben pagarse mediante forma bancarizada.



Ley del Impuesto Sobre la Renta

Requisitos de deducibilidad para los pagos a salarios y los gastos de fin de año

Obsequios a clientes y proveedores

- Relación de personas que recibieron el obsequio debidamente firmado.
- Ser entregados de manera general a todos los clientes y proveedores.

Los requisitos son:

- Comprobante Fiscal Digital de los insumos utilizados o Servicio Contratado con su respectivo XML.
- Los gastos mayores a \$2,000. deben pagarse mediante forma bancarizada.



Ley del Impuesto Sobre la Renta

Requisitos de deducibilidad para los pagos a salarios

Artículo 27, Fracción V de la LISR

- Cumplir con las obligaciones establecidas en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros o que, en su caso, se recabe de éstos copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos.
- Los pagos que a la vez sean ingresos por salarios, se podrán deducir siempre que las erogaciones por concepto de remuneración, las retenciones correspondientes y las deducciones del impuesto local por salarios consten en comprobantes fiscales emitidos.



Ley del Impuesto Sobre la Renta

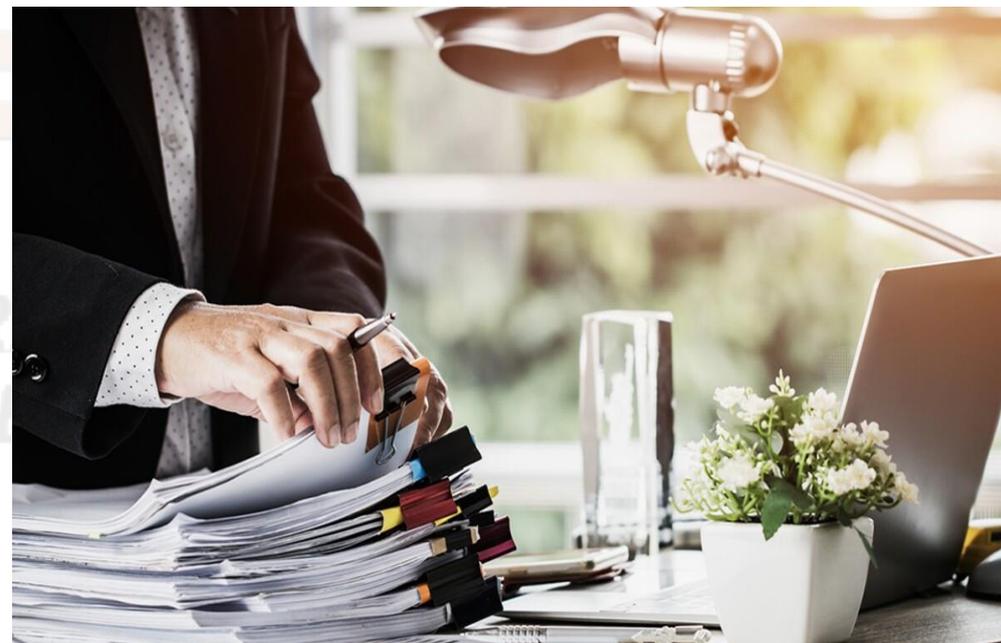
Requisitos de deducibilidad para los pagos a salarios

Artículo 27, Fracción IV de la LISR

- Estar debidamente registradas en contabilidad y que sean restadas una sola vez.

Registros en la contabilidad:

- Provisión de conceptos:
 - a) **Costo.** → Asociado a producción.
 - b) **Gasto.** → Actividades relacionadas.
 - c) **Subsidio al empleo.**



Ley del Impuesto Sobre la Renta

Requisitos de deducibilidad para los pagos a salarios

Artículo 33, Apartado A, Fracción VI del RCFF

- La documentación relacionada con la contratación de personas físicas que presten servicios personales subordinados, así como la relativa a su inscripción y registro o avisos realizados en materia de seguridad social y sus aportaciones;

Documentación relacionada:

- Contratos.
- Documentación del candidato.
- Registros a RFC y al IMSS.



Ley del Impuesto Sobre la Renta

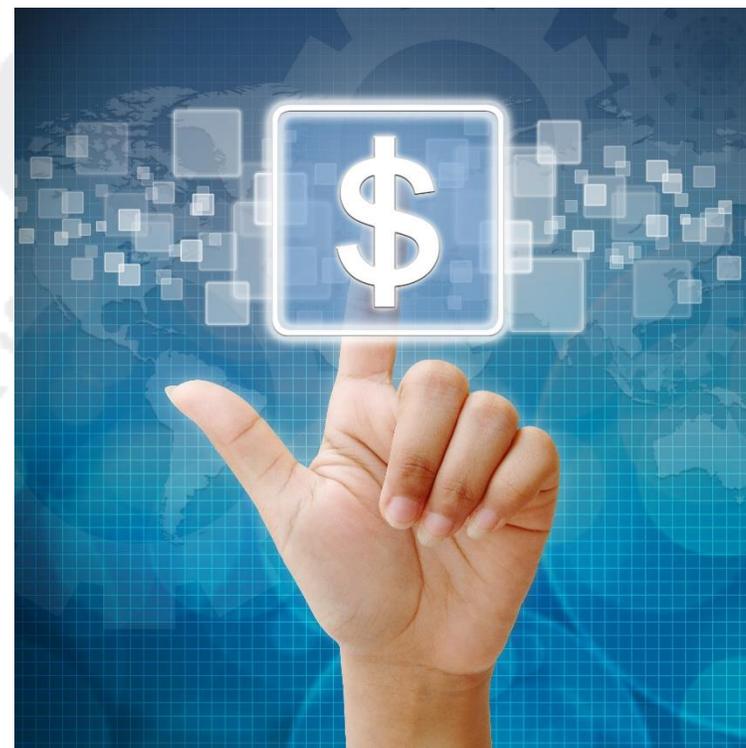
Deducción por conceptos exentos para los trabajadores

Conceptos gravados

- Hace referencia al monto que está sujeto al pago de impuestos por ISR.

Conceptos exentos

- No se consideran sujetos al cálculo de impuestos.
- Sus características y requisitos se especifican en el artículo 93 de la LISR.



Ley del Impuesto Sobre la Renta

Deducción por conceptos exentos para los trabajadores

Artículo 93 de la LISR

Frac.	Concepto	Requisito	Límite
I	Prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario.	No exceder los límites establecidos en la legislación laboral.	1. Para trabajadores del salario mínimo general el 100%. 2. Para trabajadores de salario superior al mínimo general, el 50%, sin que la exención exceda por semana de cinco salarios mínimos generales.
III	Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades.	Que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos colectivos de trabajo o contratos Ley.	Sin límite.
IV	Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias u otras formas de retiro.		15 SMAGC.
VI	Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.	Se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.	Sin límite.



Ley del Impuesto Sobre la Renta

Deducción por conceptos exentos para los trabajadores

Artículo 93 de la LISR

Frac.	Concepto	Requisito	Límite
VII	Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.		Sin límite.
VIII	Prestaciones de seguridad social: <ul style="list-style-type: none">• Subsidios por incapacidad.• Becas educacionales.• Guarderías infantiles.• Actividades deportivas.• Otras de naturaleza análoga	Se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.	1. Todo: Si la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados más la previsión social no excedan de 7 SMAGC. 2. Un salario mínimo: Si la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados más las prestaciones de previsión social exceden de 7 SMAGC.
X	Entrega de aportaciones y rendimientos del Infonavit y casas otorgadas por el patrón a sus trabajadores.	Para las casas otorgadas por el patrón cumplir los requisitos de deducibilidad estipulados en la LISR.	Sin límite.



Ley del Impuesto Sobre la Renta

Deducción por conceptos exentos para los trabajadores

Artículo 93 de la LISR

Frac.	Concepto	Requisito	Límite
XI	Fondos de Ahorro.	<p>La tasa elegida, no sea mayor del 13% Patrón y trabajador aporten lo mismo.</p> <p>El monto de la aportación no debe exceder de 1.3 veces el SMAGC. Los fondos se puedan retirar sólo una vez en el ejercicio o al término de la relación laboral.</p> <p>Los fondos se deben destinar a otorgar préstamos a los trabajadores, participantes, y el remanente invertirlo en valores autorizados por el Gobierno Federal.</p> <p>Sólo se otorgue un préstamo al trabajador con garantía de las aportaciones, permitiéndose un segundo una vez liquidado el primero y hayan transcurrido 6 meses.</p>	<p>Todo: Cumpliendo con los requisitos de deducción.</p> <p>De acuerdo al artículo 160 del RISR,(Antes 135-A) cuando las prestaciones de previsión social excedan los límites establecidos, dicho excedente se considerará como ingreso acumulable.</p>



Ley del Impuesto Sobre la Renta

Deducción por conceptos exentos para los trabajadores

Artículo 93 de la LISR

Frac.	Concepto	Requisito	Límite
XII	La cuota de seguridad social de los trabajadores, pagada por los patrones.		Sin límite.
XIII	Primas de antigüedad indemnizaciones y otros pagos al dar por terminada la relación de trabajo.		90 días de SMAGC por cada año de servicio, más de seis meses se considera año completo.
XIV	Gratificaciones, primas vacacionales, PTU y primas dominicales.	Se otorguen de forma general.	Gratificaciones por 30 días de SMAGC. Primas vacacionales y Participación en las utilidades hasta 15 SMAGC.
XVI	Remuneraciones que perciban los extranjeros.	Que exista reciprocidad.	Sin límite.
XVII	Viáticos.	Que sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con los comprobantes fiscales correspondientes.	Sin límite.



Ley del Impuesto Sobre la Renta

Deducción por conceptos exentos para los trabajadores

Ejemplo de cálculo de importes exentos

Aguinaldo	=	\$25,000.00		
Límite de exención	=	30 UMA		
Valor de la UMA 2023	=	\$103.74	Aguinaldo pagado	= \$25,000.00
			(-) Exento	= \$3,112.20
			(=) Aguinaldo gravado	= \$21,887.80
Aguinaldo exento	=	$30 * 103.74$		
	=	\$ 3,112.20		

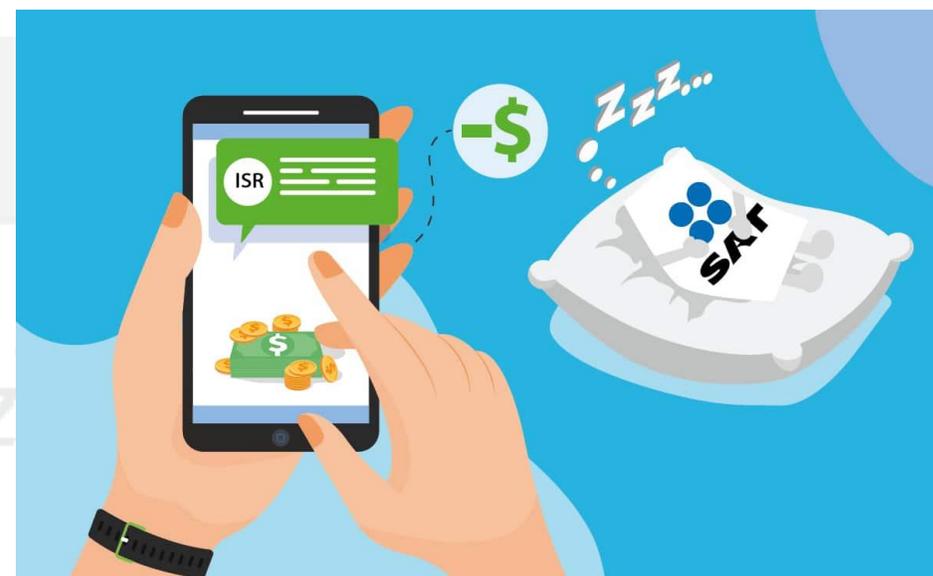


Ley del Impuesto Sobre la Renta

Deducción por conceptos exentos para los trabajadores

Deducción de importes exentos pagados Artículo 28, Fracción XXX de la LISR

- 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.



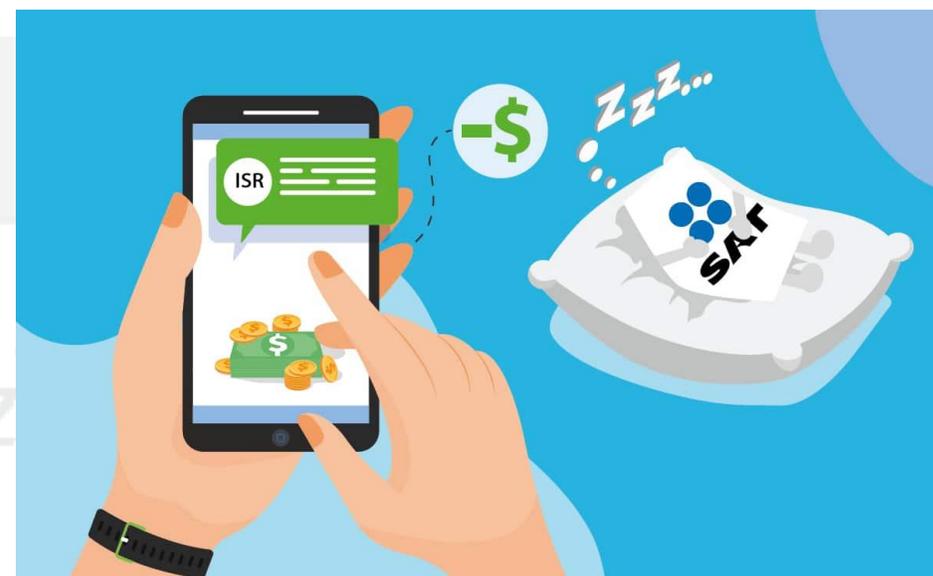
Ley del Impuesto Sobre la Renta

Deducción por conceptos exentos para los trabajadores

Procedimiento para cuantificar la proporción de los ingresos exentos respecto del total de las remuneraciones.

Regla 3.3.1.29 de la RMF para 2023

1. Calcular el cociente actual dividiendo el total de las remuneraciones y demás prestaciones efectuadas en el ejercicio, entre el total de las remuneraciones y prestaciones pagadas.
2. Calcular el cociente anterior dividiendo el total de las remuneraciones y demás prestaciones efectuadas en el ejercicio anterior, entre el total de las remuneraciones y prestaciones pagadas del ejercicio anterior.



Ley del Impuesto Sobre la Renta

Deducción por conceptos exentos para los trabajadores

Procedimiento para cuantificar la proporción de los ingresos exentos respecto del total de las remuneraciones.

Regla 3.3.1.29 de la RMF para 2023

3. Comparar resultados.

Cociente ejercicio < Cociente ejercicio anterior

Proporción 0.53 no deducible
Proporción 0.47 deducible

Cociente ejercicio \geq Cociente del ejercicio anterior

Proporción 0.47 no deducible
Proporción 0.53 deducible





CAFICON M.R.
"CAPACITADORA FISCAL Y CONTABLE
HERNÁNDEZ Y ASOCIADOS"

Impuesto Sobre Nóminas

Impuesto Sobre Nóminas

El impuesto estatal sobre nóminas

El Impuesto sobre Nómina (ISN), también conocido como el impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal, es una tarifa que el Estado requiere a los patrones por toda transacción que sea correspondiente a una relación laboral.

Es aplicable a todo tipo de patrón sin distinción, sin importar si son personas físicas o morales, que tengan el título de patrones.



Impuesto Sobre Nóminas

Impuesto estatal sobre nóminas

Entidad	Ciudad de México	Estado de México
Sujetos obligados	Personas Físicas y Morales	Personas Físicas y Morales
Base del impuesto	Monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado	Pagos efectuados por concepto de remuneraciones al trabajo personal
Tasa del impuesto	3%	3%
Momento de causación	Al realizar erogaciones por trabajo subordinado	Cuando se realicen erogaciones por remuneración
Forma de presentación	La Declaración se presenta vía internet	Mediante declaración por internet
	El pago se realiza mediante la forma oficial y línea de captura	El pago se realiza por medio de línea de captura
Plazo	A más tardar el día 17 del mes siguiente	Los primeros 10 días del mes siguiente



Impuesto Sobre Nóminas

Impuesto estatal sobre nóminas

Entidad	Ciudad de México	Estado de México
Erogaciones que integran para el impuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldos y salarios • Tiempo extraordinario • Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos • Compensaciones • Gratificaciones y aguinaldos • Participación patronal al fondo de ahorros • Primas de antigüedad • Comisiones • Pagos a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración 	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldos y salarios • Tiempo extraordinario de trabajo • Premios, bonos, estímulos, incentivos y ayudas • Compensaciones • Gratificaciones y aguinaldos • Participación patronal al fondo de ahorros • Primas de antigüedad • PTU • Pagos en bienes y servicios, incluyendo la casa habitación • Comisiones • Pagos realizados a administradores, comisarios, accionistas, socios o asociados • Servicios de comedor y comida proporcionados • Despensa • Servicios de transporte • Primas de seguros para gastos médicos o de vida • Asimilados a salarios

Impuesto Sobre Nóminas

Impuesto estatal sobre nóminas

Entidad	Ciudad de México	Estado de México
Erogaciones exentas del impuesto	<ul style="list-style-type: none">• Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo• Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro• Gastos funerarios• Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, también las pensiones vitalicias u otras formas de retiro; las indemnizaciones por riesgos de trabajo• Aportaciones de vivienda• Aportaciones adicionales para Seguro Social y Retiro• Gastos de representación y viáticos• Alimentación, habitación y despensas onerosas• Intereses subsidiados en créditos al personal• Primas por seguros obligatorios por disposición de Ley• Prestaciones de previsión social regulares y permanentes• PTU• Personas contratadas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none">• Becas educacionales y deportivas• Indemnizaciones por despido o terminación de la relación laboral• Pensiones, jubilaciones y gastos funerarios• Pagos a personas discapacitadas• Contraprestaciones pagadas por instituciones de asistencia privada



CAFICON M.R.

“CARPETA DE FISCAL Y CONTABLE
HERNANDEZ Y ASOCIADOS”

¡Gracias!

contacto@caficon.online

acenobio@sadcal.com.mx

