

CIERRE ANUAL 2018:

LO QUE NO PUEDES DEJAR PASAR EN
CUESTIONES LABORALES Y FISCALES



Brindarles a los colaboradores las prestaciones que les corresponden anualmente y tener en orden los temas fiscales dentro de la empresa es muy importante para tener un cierre anual exitoso.

Se aproxima fin de año, momento en el que las empresas terminan de cumplir con sus actividades; evalúan los resultados que se obtuvieron durante los meses anteriores e inician con la planeación de los objetivos del siguiente periodo. Dentro de este ebook abordaremos temas relevantes para el cierre anual dentro de la compañía, así como las prestaciones que por ley tiene derecho todo trabajador dentro de México.



Prestaciones Laborales

Es importante que las organizaciones cumplan con las prestaciones laborales que le corresponden a su Capital Humano ya que existen penalizaciones por incumplimiento, mismas que están estipuladas en la Ley Federal de Trabajo.

A continuación se presentarán las aplicables para cada cierre de año.

Aguinaldo



El pago de aguinaldo es una prestación anual estipulada en la República Mexicana, dentro de la ley laboral desde 1970. Es un pago obligatorio para los empleadores y de recepción irrenunciable para los empleados. Debe pagarse como el salario, en efectivo y con la moneda nacional en curso legal, según el artículo 101 de la Ley Federal de Trabajo.

Éste tiene que entregarse a los trabajadores antes del veinte de diciembre, para evitar consecuencias negativas

ante la Procuraduría Federal del Trabajo (PROFEDET).

El pago es lo equivalente a mínimo quince días de salario diario no integrado, es decir, sin incluir prestaciones. En caso de que el trabajador o los derecho-habientes no hayan laborado el año completo con el patrón, sin importar si se encuentran o no prestando sus servicios en la fecha de liquidación de esta prestación, tienen el derecho de recibir la parte proporcional de los días que trabajaron.

Cálculo de aguinaldo por un año entero laborando en la misma empresa

Dicha operación funciona en la medida que el empleado haya laborado para el patrón todo un año, teniendo como derecho recibir los quince días de salario diario completo.

Para esto es necesario calcular cuál es el pago por día del empleado mismo que se obtiene dividiendo el salario neto mensual entre los treinta días del mes.

Ejemplo:

- *Empleado que recibe \$15,000.00 pesos mexicanos de salario neto al mes,*
- *\$15,000.00 pesos mexicanos / 30 días = \$500.00 pesos mexicanos es el salario diario.*
- *\$500 pesos mexicanos de salario diario x 15 días estipulados por ley de aguinaldo = \$7,500.00 pesos mexicanos.*
- *El empleado por ley tiene que recibir \$7,500 pesos mexicanos por prestación de aguinaldo.*



Cálculo de aguinaldo laborando sólo una parte del año con el patrón

Al igual que con el aguinaldo en que el empleado laboró todo el año, es necesario calcular el salario diario. La operación matemática es exactamente la misma. Una vez obtenido el salario diario y haberlo multiplicado por quince, que son los días que se pagan por la prestación, es importante dividirlo entre los trescientos sesenta y cinco días del año, para obtener por día lo que corresponde de aguinaldo.

Por último, se multiplica ese resultado por los días que sí se laboraron y se obtiene la cantidad de prestación que se debe entregar al empleado.

Ejemplo:

- *Un empleado recibe \$15,000.00 pesos mexicanos de salario neto al mes, pero comenzó a prestar sus servicios en su trabajo actual el 5 de junio, trabajó 210 días, por tanto:*
- *\$15,000.00 pesos mexicanos / 30 días = \$500.00 pesos mexicanos es el \$500 pesos mexicanos de salario diario x 15 días estipulados por ley de aguinaldo = \$7,500.00 pesos mexicanos.*
- *\$7,500 pesos mexicanos / 365 días = \$20.548 pesos mexicanos.*
- *\$20.548 pesos mexicanos x 210 días laborados = \$4,315.08 pesos mexicanos.*
- *El empleado por ley debe recibir \$4,315.08 pesos mexicanos de aguinaldo, por su tiempo trabajado*

¿Qué días extraordinarios se consideran para calcular el aguinaldo?

Días que se aceptan por la Ley Federal de Trabajo para calcular el aguinaldo:

- *Incapacidad por riesgo de trabajo.*
- *Incapacidad por maternidad.*
- *Permiso con goce de sueldo.*
- *Privación de la libertad, cuando se hubiera obrado en defensa del patrón.*

Días en los que NO se aceptan por la Ley Federal de Trabajo para calcular el aguinaldo:

- *Incapacidad por enfermedad general.*
- *Permiso sin goce de sueldo.*
- *Faltas no justificadas.*
- *Privación de la libertad, cuando no se hubiera obrado en defensa del patrón.*

¿El aguinaldo está libre de impuestos y descuentos?

Dado que el aguinaldo es considerado por la Ley Federal de Trabajo vigente, como un ingreso para el trabajador, el impuesto sobre la renta lo agrava. De forma obligatoria, el patrón debe realizar el cálculo y retener el impuesto que corresponde, con excepción de casos en que la gratificación sea inferior a la cantidad equivalente a 30

días de salario mínimo.

En relación a los descuentos, a esta prestación sólo se le pueden restar los anticipos que existan a cuenta de dicha remuneración, o por cuestiones de pensiones alimenticias. No existe ningún otro descuento permitido por la Ley Federal de Trabajo.

¿Qué hacer en caso de una anomalía en el pago del aguinaldo?

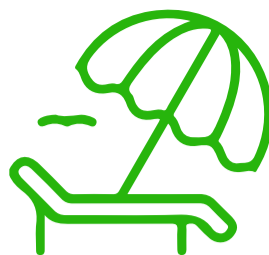
En caso de presentarse las siguientes irregularidades: incumplimiento del pago de aguinaldo, se otorgue incompleto o se haga de forma extemporánea por parte del patrón, los trabajadores podrán presentar una queja ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), a partir del 20 de diciembre, con un plazo máximo a un año. Si la queja se presenta después de transcurrido el año, el reclamo queda sin efecto.

Una vez realizada la queja, la PROFEDET ejecutará la demanda

correspondiente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o en su defecto, ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de carácter local, misma que se encargará de poner la demanda en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Para aquellos patrones que no cumplan con el pago de la prestación, otorguen de forma incompleta o morosa, la ley contempla una multa que va desde cincuenta hasta cinco mil veces el salario mínimo, es decir entre \$4,418.00 MXN y \$441,800.00 MXN.

Vacaciones



Por ley, todo empleado tiene derecho a disfrutar de vacaciones, por lo menos seis días a partir del primer año trabajado. No obstante, esta prestación puede variar dependiendo la situación laboral en la que se encuentre el empleado, (en relación laboral vigente o finalizada).

Las vacaciones que son amparadas por la Ley Federal de Trabajo comienzan con 6 días, una vez que el

trabajador haya cumplido un año de trabajo; el patrón le pagará a este, lo que corresponde a dicho periodo de tiempo, de forma completa.

Durante los siguientes años, los días de vacaciones van incrementando dos días cada año, hasta llegar a los doce días de vacaciones. A partir de ese momento la tendencia cambia y ahora los incrementos son de dos días por cada cinco años laborales.

Tabla de días de vacaciones en caso de que el empleado tenga una relación laboral con la entidad vigente.

| Años trabajados | Vacaciones (días) |
|-----------------|-------------------|
| 1° | 6 |
| 2° | 8 |
| 3° | 10 |
| 4° | 12 |
| 5° al 9° | 14 |
| 10° al 14° | 16 |
| 15° al 19° | 18 |
| 20° al 24° | 20 |

Cabe resaltar que si el empleado aún no cumple el año laborando para el patrón, este no tiene derecho alguno a recibir vacaciones.



Tabla de días de vacaciones en caso de que el empleado termine la relación laboral con la empresa.

Estos días se le deben pagar en efectivo al individuo para evitar consecuencias negativas ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

| Período de tiempo laborado | Al terminar la relación laboral se debe pagar |
|-----------------------------------|--|
| 3 meses | 1.5 días |
| 6 meses | 3 días |
| 9 meses | 4.5 días |
| 11 meses 29 días | 6 días |
| 1 año | 6 días |
| 1 año 11 meses 29 días | 8 días |
| 2 años 11 meses 29 días | 10 días |
| 3 años 11 meses 29 días | 12 días |
| 4 años 11 meses 12 días | 14 días |

La tabla a partir del quinto año continúa como la del empleado que aún tiene una relación laboral con la entidad.

A continuación, te mostramos un ejemplo:

Cálculo de vacaciones correspondientes si un empleado renuncia a los 9 meses y su salario mensual es de \$12,000.00 pesos mexicanos. Tomando en cuenta que las prestaciones según la Ley Federal de Trabajo son seis días al fin del primer año laborado.

- $\$12,000.00$ pesos mexicanos de sueldo / 30 días = $\$400.00$ pesos mexicanos de salario diario.
- Cálculo de las vacaciones que se deben pagar, acorde a los 9 meses laborados.
- 12 meses = 6 días de pago.
- 9 meses = $(9 \text{ meses} \times 6 \text{ días de pago} / 12 \text{ meses}) = 4.5$ días de vacaciones.
- $\$400.00$ pesos mexicanos de salario diario $\times 4.5$ días de vacaciones = $\$1,800.00$ pesos mexicanos que se deben pagar por haber laborado 9 meses con la entidad.

Cabe destacar que el artículo 79 de la Ley Federal de Trabajo, menciona lo siguiente “Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración”, es decir, los empleados tienen que gozar OBLIGATORIAMENTE de su periodo de descanso correspondiente.

Fracción de Vacaciones

A veces las entidades, no pueden permitir que los empleados que llevan ya un periodo de tiempo prolongado laborando para ellas, se ausenten por demasiado tiempo, por tanto les piden que fraccionen sus vacaciones en diferentes periodos.

Es decir, si un empleado lleva trabajando cinco años para una determinada

empresa, le corresponden 14 días de vacaciones. En este caso éste podría dividirlos en tres periodos, dos de 6 días y uno de 2. Esto porque según la Ley Federal de Trabajo en su artículo 78 menciona “Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo menos”.

Periodo de tiempo para hacer válidas las vacaciones

Según la LFT (Ley Federal de Trabajo), las vacaciones deben concederse a los empleados dentro de los seis meses que siguen al cumplimiento del año de servicios prestados por parte del trabajador al patrón.

De igual manera es obligatorio que los patrones entreguen de forma anual a sus empleados una constancia que avale su antigüedad, el periodo de vacaciones que hasta ese día les corresponden y la fecha en que estos deben disfrutarlas.

Prima Vacacional

La prima vacacional se trata de una prestación laboral de ley obligatoria, que toma en cuenta un mínimo del 25 por ciento de los salarios diarios correspondientes al periodo de vacaciones del empleado. En ocasiones, las empresas determinan un mayor porcentaje a su prestación de prima vacacional.

Cabe mencionar que según el artículo 109 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta, esta prestación está gravada por el ISR (Impuesto Sobre la Renta), sin embargo, la ley establece que si el monto es menor a 15 días de salario mínimo actual, queda exento del pago de este impuesto.

Ejemplo:

Cálculo de la prima vacacional

Un empleado que recibe un salario mensual de \$10,000.00 pesos mexicanos y ha cumplido 4 años de antigüedad en su empleo, le corresponden 12 días de vacaciones.

- $\$10,000.00 \text{ pesos mexicanos} / 30 \text{ días} = \$333.33 \text{ pesos mexicanos de salario mínimo.}$
- *Ahora se calcula el monto que corresponde a 12 días de vacaciones*
- $\$333.00 \text{ pesos mexicanos} \times 12 \text{ días de vacaciones} = \$4,000.00 \text{ pesos mexicanos.}$
- *Se obtiene el 25 por ciento de ley que respecta a la prima vacacional*
- $\$4,000.00 \text{ pesos mexicanos} \times 0.25 = \$1,000.00 \text{ pesos mexicanos de prima vacacional del empleado.}$

Cómo ya se mencionó anteriormente, el pago de impuesto de esta prestación queda exento a menos que este monto sea inferior a lo equivalente a 15 días de salario mínimo corriente.

- $15 \text{ días} \times \$88.36 \text{ pesos mexicanos de salario mínimo} = \$1,325.4 \text{ pesos mexicanos.}$

En el ejemplo presentado, la cantidad que el patrón tendría que pagarle al empleado de prima vacacional es inferior al monto equivalente a 15 días de salario mínimo, por tanto, queda exento del pago de ISR.

Días de descanso obligatorios

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar los días de descanso que marca la Ley Federal del Trabajo. Dentro de estos se encuentran los días feriados o festivos que tienen como propósito que los trabajadores celebren las festividades cívicas o religiosas que se conmemoran en dichas fechas.

En el artículo 73 de la LFT, se menciona que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. En caso de que se llegara a quebrantar esta disposición, el patrón deberá pagar al trabajador aparte del salario que le corresponde por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Los días de descanso obligatorio señalados por la LFT en el artículo 74 son:

- 1. El 1º de enero.*
 - 2. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, día en que se celebra el aniversario de la promulgación de la Constitución Mexicana.*
 - 3. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, día en que se celebra el natalicio de Benito Juárez.*
 - 4. El 1º de mayo ya que se conmemora el Día del Trabajo.*
 - 5. El 16 de septiembre, por las celebraciones del día de la Independencia de México.*
 - 6. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre por el aniversario de la Revolución Mexicana.*
 - 7. El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.*
 - 8. El 25 de diciembre por Navidad.*
 - 9. Los determinados por las leyes federales y locales electorales, en caso de elecciones ordinarias, para ejecutar la jornada electoral.*
-

Prestaciones Fiscales



Es importante que toda institución cumpla en el cierre de año con sus respectivas obligaciones fiscales, para así poder elaborar una adecuada proyección para su siguiente ejercicio fiscal.

Además es importante el cumplimiento de dichas legislaciones fisca-

les para evitar auditorias o incluso sanciones/multas por parte del Servicio de Administración Tributaria (SAT), órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Este se encarga de hacer que tanto personas físicas como morales contribuyan de forma proporcional al gasto público.

Comprobantes Fiscales y CFDI de Nómina

Es de suma importancia contar con los CFDI de nómina que la entidad o sus proveedores hayan emitido. Su expedición es una obligación que tienen los contribuyentes que realizan pagos a sus empleados por concepto de salarios y en general por la prestación de un servicio personal. De igual manera es importante que tengan preparados y a la mano sus comprobantes fiscales y extranjeros, de forma que puedan deducir los gastos o inversiones.

En caso de que la empresa tenga personal laborando activamente, ésta no sólo tendrá que considerar los CFDI de las nóminas, sino que

también debe contar con los comprobantes fiscales de prestaciones como el IMSS, Infonavit, impuesto local sobre nómina y todos los pagos que corresponden a lo relacionado con la nómina.

Asimismo debe asegurarse que los contratos laborales se encuentren vigentes. Estos son de suma importancia, pues en caso de que algún empleado ya no cumpla con sus obligaciones dentro de la entidad y se requiera su despido, la entidad al no tener su contrato vigente, no tendrá muchas posibilidades de ganar un juicio, si es que este asiste al juzgado de lo social y presenta una denuncia.



Deducción de activos fijos

Las empresas para su cierre fiscal, deben considerar la deducción de sus inversiones en activos fijos para poderlos deducir en el Impuesto Sobre la Renta (ISR) que se generan por el ejercicio.

De igual manera, las entidades deben conocer las situaciones de sus

activos fijos, es decir, si estos aún tienen vida útil para la empresa (aún no se terminan de depreciar). Toda esta información se debe recabar de un registro histórico, que generalmente las empresas tienen dentro de un sistema contable.

Impuestos pagados en el ejercicio

Durante el ejercicio fiscal, las empresas realizan diversos pagos de ISR (Impuesto Sobre la Renta), por tanto, es importante que estos estén totalmente identificados y así puedan deducirse del ISR anual y la empresa no pague dos veces el mismo impuesto.

Para que estos se puedan comprobar, es importante que las empresas cuenten con los papeles de trabajo, los pagos referenciados del SAT y los

comprobantes de pagos bancarios. Finalmente, también es relevante mencionar que aparte de los impuestos mencionados anteriormente, las entidades también deben presentar la información de sus respectivos pagos mensuales del IVA (Impuesto al Valor Agregado), mismos que se efectuaron durante el ejercicio fiscal, de modo que estos se puedan deducir del monto anual.

Conciliación Contable-Fiscal

La conciliación contable fiscal se trata de una partida del resultado contable del ejercicio, para que la entidad pueda llegar al resultado fiscal y a partir de ello, poder calcular los impuestos correspondiente del periodo de recaudación tributaria que por ley toda empresa debe declarar.

Es importante mencionar que no se trata de distintas contabilidades, (financiera, fiscal, administrativa, etcétera), es sólo una financiera y a

raíz de la misma se elaboran diversos reportes, cálculos y datos que se requieren para el cierre fiscal.

La conciliación contable fiscal considera un sinnúmero de partidas, las siguientes son algunas de ellas:

- *Deducción de inversiones.*
- *Deducciones de costes de venta.*
- *Provisiones contables no fiscales.*
- *Determinación del ajuste anual por inflación.*
- *Ingresos contables no fiscales.*

Pérdidas fiscales

A lo largo de los ejercicios, toda empresa puede llegar a generar pérdidas. En caso de que la entidad se encuentre en números rojos durante un ejercicio anterior, esta puede aplicar las pérdidas en los ejercicios siguientes hasta que las mismas queden cubiertas (se deben ir amortizando y actualizando

dichas pérdidas en los ejercicios correspondientes).

Asimismo las entidades deben conservar sus documentos de trabajo para que el siguiente periodo laboral, éstas puedan aplicarse, en caso de que exista algún saldo pendiente.

Estados Financieros

Es de gran importancia que las entidades cuenten con todos los registros contables suficientes, confiables y al día, ya que son en estos en los que se basará todo el cierre fiscal, incluyendo el pago de impuestos, amortizaciones y depreciaciones.

Todos los criterios mencionados anteriormente son de suma importancia al finalizar cada año porque permite

que las entidades tengan una partida ajustada en relación a todas sus actividades. De igual manera, es importante para poder desarrollar una adecuada proyección de sus operaciones para el siguiente periodo, pues de no ser así, se podrían llegar a realizar errores que ocasionen algún tipo de multa a la entidad, con los órganos encargados de aplicar las legislaciones fiscales.

.....

Bibliografía



Anónimo. (2018). El Cierre fiscal y contable del ejercicio 2018. 17/11/2018, de Planificación Jurídica Sitio web: <https://www.planificacion-juridica.com/es/herramienta-pro/informe-cierre-fiscal-y-contable-2018/>

Gobierno del Estado. (2018). Leyes fiscales. 17/11/2018, de Secretaría de Hacienda y Crédito Público Sitio web: <https://www.sat.gob.mx/normatividad/21316/leyes-fiscales>

Gobierno del Estado. (2018). ¿Sabes cuáles son los días de Descanso Obligatorios?. 17/11/2018, de Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo Sitio web: <https://www.gob.mx/profedet/articulos/sabes-cuales-son-los-dias-de-descanso-obligatorios-163134?idiom=es>

Anónimo. (2017). LISTA DE PUENTES Y DÍAS DE ASUETO OFICIALES Y NO OFICIALES EN MÉXICO 2018. 17/11/2018, de Expansión Sitio web: <https://expansion.mx/tendencias/2017/12/18/lista-de-puentes-y-dias-de-asueto-oficiales-y-no-oficiales-en-mexico-2018>

OCC Mundial. (2016). Categories LA VACACIÓN MI AMBIENTE DE TRABAJO ¿Qué tanto sabes de tus vacaciones laborales?. 17/11/2018, de Occ mundial Sitio web: <https://www.occ.com.mx/blog/que-sabes-de-tus-vacaciones-laborales/>

L.C. Luis Velasco. (2017). Puntos clave para un buen cierre fiscal. 17/11/2018, de SoyConta Sitio web: <https://www.soyconta.mx/puntos-clave-para-un-buen-cierre-fiscal/>





K·O·m^{MR}
KEEP ON MOVING

www.kom.com.mx