

Los recibos electrónicos sin firma del trabajador son aptos para acreditar el pago de salarios



MIRAMONTES
CONTADORES PÚBLICOS Y CONSULTORES

C.P.C. Héctor Manuel Miramontes Soto, Socio de Miramontes Soto y Asociados, S.C.

Socio fundador y director de la firma
Actividades: Experiencia en asuntos tributarios, medios de defensa fiscal y consultoría corporativa
Tiene 30 años en la firma

INTRODUCCIÓN

El pasado viernes 15 de abril de 2016 a las 10:30 horas, se publicó en el *Semanario Judicial de la Federación* la tesis aislada número I.6o.T.154 L (10a.), emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, bajo el rubro: *RECIBOS DE PAGO EMITIDOS POR MEDIOS ELECTRÓNICOS SIN FIRMA DEL TRABAJADOR. SON VÁLIDOS PARA ACREDITAR LOS CONCEPTOS Y MONTOS QUE EN ELLOS SE INSERTAN (APLICACIÓN SUPLETORIA DEL ARTÍCULO 776, FRACCIONES II Y VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO).*

EFICACIA PROBATORIA DEL PAGO DE SALARIOS VÍA ELECTRÓNICA

De esa tesis se desprende el criterio jurisdiccional, el cual establece que la falta de firma de los recibos de pago de salarios emitidos por medios electrónicos, no les resta convicción plena, dado que el avance de la ciencia, y la ne-

cesidad propia de evitar pagos en efectivo, han impuesto a los patrones la modalidad de pagar los salarios a sus trabajadores por vía electrónica.

Por tanto, si para demostrar las percepciones y montos los recibos correspondientes se exhiben de esta manera, sin prueba en contrario que los desvirtúe, no hay razón jurídica para condicionar su eficacia probatoria a que deban administrarse con otras pruebas, concluye dicha tesis, cuyo texto es del tenor siguiente:

RECIBOS DE PAGO EMITIDOS POR MEDIOS ELECTRÓNICOS SIN FIRMA DEL TRABAJADOR. SON VÁLIDOS PARA ACREDITAR LOS CONCEPTOS Y MONTOS QUE EN ELLOS SE INSERTAN (APLICACIÓN SUPLETORIA DEL ARTÍCULO 776, FRACCIONES II Y VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO).

En materia burocrática, los recibos de pago que se obtienen por medios electrónicos son válidos para acreditar los conceptos y montos que en ellos se insertan, en tér-



minos del artículo 776, fracciones II y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; lo anterior por no ser contrarios a la moral ni al derecho, por lo que la falta de firma de esos documentos, no les resta convicción plena, porque el avance de la ciencia y la necesidad propia de evitar pagos en efectivo, han impuesto al patrón-Estado pagar a sus trabajadores por la vía electrónica; por tanto, si para demostrar las percepciones y montos los recibos correspondientes se exhiben de esta forma sin prueba en contrario que los desvirtúe, entonces no hay razón jurídica para condicionar su eficacia probatoria a que deban administrarse con otras pruebas; resolver en contrario, implicaría desatender el artículo 137 de la referida Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1258/2015. Titular del Servicio de Administración Tributaria. 25 de febrero de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: Herlinda Flores Irene. Secretaria: Sandra Iliana Reyes Carmona.

Esta tesis se publicó el viernes 15 de abril de 2016 a las 10:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

No. de Registro 2011465. Semanario Judicial de la Federación. Décima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Materia laboral. Tesis aislada. Tesis I.6o.T.154 L (10a.). Publicación: viernes 15 de abril de 2016 10:30 hrs.

Como se puede apreciar, la tesis en comento señala de manera expresa que en materia burocrática, los recibos de pago que se obtienen por medios electrónicos son válidos para acreditar los conceptos y montos que en ellos se insertan, en términos del artículo 776, fracciones II y VIII de la Ley Federal del Trabajo (LFT), aplicada supletoriamente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), lo cual se estima correcto, pues el numeral invocado efectivamente prevé como pruebas admisibles en los juicios laborales, tanto las documentales tradicionalmente consideradas, como los **documentos digitales**, según se puede apreciar de su contenido, como sigue:

Artículo 776. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;

- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, **documento digital**, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

(Énfasis añadido.)

PAGO DE SALARIOS Y MEDIOS DE COMPROBACIÓN

Por otra parte, como es de explorado Derecho, el artículo 132, en sus fracciones II, VII y VIII de la LFT, establece la obligación a cargo de los patrones no sólo de pagar los salarios en favor de sus trabajadores, sino además la de emitir las constancias documentales necesarias de manera rutinaria, tanto para acreditar el número de días trabajados y los salarios percibidos, como al término de la relación laboral, y a su solicitud, la relativa a sus servicios.

Lo que se corrobora con el contenido del artículo 804 de la LFT, el cual dispone que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, entre otras documentales, las listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o **recibos de pagos de salarios** (fracción II) y los **comprobantes de pago** de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esa ley (fracción IV).

En efecto, los dispositivos en cita, en la parte que interesa, establecen lo siguiente:

LFT

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

...



VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, **una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;**

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, **una constancia escrita relativa a sus servicios;**

...

(Énfasis añadido.)

Artículo 804. El patrón tiene **obligación de conservar** y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; **o recibos de pagos de salarios;**

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en las fracciones II, III y IV, durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las Leyes que los rijan.

(Énfasis añadido.)

Como se puede fácilmente corroborar, el primero de los numerales en comento dispone la obligación a cargo de la parte patronal de expedir un comprobante o constancia documental que acredite el número de días trabajados y los salarios percibidos en favor de cada uno de sus trabajadores, y por cada periodo de nómina, así como al término de la relación laboral.

En la práctica, esta obligación de expedir un comprobante o constancia documental se cumple mediante la expedición de los recibos relativos al pago de los salarios,

por cada periodo de nómina, sea ésta diaria, semanal, catorcenal, quincenal o mensual según la modalidad contractual que se tenga establecida en cada empresa o centro de trabajo.

En la actualidad, esos recibos son emitidos de manera electrónica, principalmente para cumplir con las disposiciones fiscales aplicables, independientemente de las ventajas de control administrativo que la adopción de los sistemas electrónicos ofrece para estos fines.

En efecto, como es ampliamente conocido, las disposiciones fiscales establecen la obligación a cargo de los contribuyentes en su carácter de patrones, por los pagos que realicen por concepto de salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, no sólo la de retener el impuesto sobre la renta (ISR) que se cause por tal motivo.

Entre otras múltiples obligaciones, también se encuentra la de expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por esos conceptos citados, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales deben cumplir los requisitos establecidos para los denominados Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI), según se desprende de lo señalado en el artículo 99, fracción III de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), en relación con lo dispuesto por los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación (CFF), respecto a la obligación de expedir y entregar comprobantes fiscales por el pago de salarios.

En adición a lo anterior, es importante considerar que el primero de los dispositivos anteriormente invocados, dispone de manera expresa que los comprobantes fiscales que en su caso se expidan para amparar el pago de salarios, **podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral** a que se refieren los artículos 132, fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV de la LFT.

En este orden de ideas, resulta que por lo que se refiere a aquellos patrones que a su vez sean contribuyentes del ISR, está claro que los CFDI que en su caso expidan conforme a lo previsto en el artículo 99, fracción III de la LISR, para amparar los salarios pagados a sus trabajadores (mismos que por razones lógicas carecen de la firma del trabajador), podrán utilizarse como constancia o recibo de



pago para efectos de la legislación laboral, por disposición expresa del legislador.

Los numerales en cita, en la parte que interesa, son del tenor siguiente:

LISR

Artículo 99. *Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:*

...

III. *Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, **los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral** a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal de Trabajo.*

(Énfasis añadido.)

CFF

Artículo 29. *Cuando las leyes fiscales establezcan la obligación de expedir comprobantes fiscales por los actos o actividades que realicen, por los ingresos que se perciban o por las retenciones de contribuciones que efectúen, **los contribuyentes deberán emitirlos mediante documentos digitales** a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria. Las personas que adquieran bienes, disfruten de su uso o goce temporal, reciban servicios o aquéllas a las que les hubieren retenido contribuciones deberán solicitar el comprobante fiscal digital por Internet respectivo.*

...

(Énfasis añadido.)

Artículo 29-A. *Los comprobantes fiscales digitales a que se refiere el artículo 29 de este Código, deberán contener los siguientes requisitos:*

...

CONCLUSIONES

Conforme a lo anteriormente expuesto, la conclusión a la que se llega en la tesis que se comenta, en el sentido de que en materia burocrática los recibos de pago que se obtienen por medios electrónicos son válidos para acreditar los conceptos y montos que en ellos se insertan –en términos del artículo 776, fracciones II y VIII de la LFT, aplicada supletoriamente a la LFTSE–, se estima congruente con las disposiciones que regulan la emisión y conservación de los documentos mediante los cuales los patrones acrediten el pago de los salarios en favor de sus trabajadores.

Esto, dado que en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, al igual que tratándose de los trabajadores que prestan sus servicios en el campo de la iniciativa privada, lo cierto es que, como se señala en la tesis sujeta a estudio, el avance de la ciencia y la necesidad propia de evitar pagos en efectivo, han impuesto a los patrones la modalidad de pagar los salarios a sus trabajadores por la vía electrónica.

Por consiguiente, para demostrar las percepciones y montos pagados, es suficiente que se exhiban los recibos correspondientes expedidos por medios electrónicos, sin que sea necesario exigir prueba adicional alguna.

Así, si en el caso de los trabajadores al servicio del Estado no hay razón jurídica para condicionar su eficacia probatoria a que se adminiculen con otras pruebas, mucho menos habrá en el caso de los trabajadores al servicio de los demás patrones, toda vez que, como se ha visto, el artículo 99, fracción III de la LISR, dispone de manera expresa que los CFDI que se expidan para amparar el pago de salarios y demás prestaciones, podrán utilizarse para efectos de la legislación laboral, por así haberlo establecido el legislador. •

