

Circular 1338-2020

Transcribimos la contradicción de tesis número 569/2019 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, relativa a los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por el servicio de administración tributaria (SAT). Son aptos para demostrar el monto y el pago de los salarios a los trabajadores.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia engrosó la Contradicción de Tesis 569/2019:

RECIBOS DE NÓMINA CON SELLO DIGITAL Y CADENA DE CARACTERES GENERADA POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT). SON APTOS PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES.

Criterios discrepantes. Los Tribunales Colegiados analizaron una misma problemática jurídica arribando a posicionamientos contrarios, ya que mientras para uno de ellos la impresión de los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por la autoridad hacendaria, es apta para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores, para el otro, esa eficacia demostrativa depende de la valoración que se haga de dicho documento con relación al caudal probatorio.

Criterio jurídico. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación decide que cuando en un juicio laboral se ofrezca como prueba la impresión de los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), dichos documentos son aptos para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores, salvo que exista prueba en contrario, ya que en ese supuesto deberá estarse al resultado de la valoración con relación al caudal probatorio

Justificación. Lo anterior es así, porque una vez que el contribuyente cumple con lo dispuesto en los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación, los comprobantes digitales no

sólo dan crédito del cumplimiento de una obligación formal en materia fiscal, sino que además, tal como establece el propio artículo 99, fracción III, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, son aptos para demostrar el pago que se realiza a favor del trabajador. En el entendido de que para tener por satisfecha esta obligación, se deben reunir las siguientes condiciones: a) que exista constancia, en cualquier soporte, de que el patrón entregó el comprobante al trabajador; b) que los comprobantes contengan elementos que acrediten que efectivamente se realizó la erogación a favor del trabajador; y c) que esos mismos elementos o en virtud del sistema empleado en su emisión, demuestren que el pago del salario se realizó directamente al trabajador en un medio autorizado por el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo”.

El Alto Tribunal argumentó lo siguiente:

QUINTO. Determinación del criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, considera que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia el criterio que se sustenta en el presente fallo, de conformidad con los siguientes razonamientos.

A fin de evidenciar lo anterior, en principio resulta importante hacer algunas precisiones con relación a los comprobantes fiscales.

Este Alto Tribunal ha establecido -a través de la doctrina jurisprudencial- que los comprobantes fiscales son los medios de convicción a través de los cuales los contribuyentes acreditan el tipo de actos o las actividades que realizan para efectos fiscales. Que dichos documentos sirven para cumplir con la obligación legal que el artículo 29 del Código Fiscal de la Federación, en lo general y las leyes tributarias, en lo particular, establecen para dejar constancia fehaciente de que existió un hecho o acto gravado por una contribución y determinar cuál es la situación fiscal en concreto de un contribuyente.

El artículo 29 del Código Fiscal de la Federación establece entre otras obligaciones de los contribuyentes que efectúen retenciones de contribuciones, la de expedir comprobantes fiscales mediante documentos digitales a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria; que dichos comprobantes cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 29-A (entre los que destacan para lo que nos interesa que dicho documento contenga el número de folio y el sello digital del SAT) ; y que previo a su expedición se remita a la página oficial de dicho órgano desconcentrado el documento digital correspondiente, a fin de que éste se encuentre en aptitud de validar el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal efecto, de asignar un folio al comprobante fiscal digital y de incorporar el sello digital del Servicio de Administración Tributaria.

Por su parte, el artículo 99 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, establece las obligaciones de aquellos contribuyentes que realizan retención por la prestación de un servicio personal subordinado; entre ellas destaca la de: “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”. Para lo cual, se hace la aclaración en el sentido de que éstos: “...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”.

Sobre el contenido de esta porción normativa resulta importante mencionar que esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión de veintiuno de noviembre de dos mil dieciocho, resolvió por unanimidad de cuatro votos el amparo directo en revisión 5611/2018, en el que señaló –después de analizar algunos de los trabajos legislativos previos– que la autorización prevista en esa disposición se incluyó con la intención de simplificar la forma de expedir los documentos que amparen las erogaciones que tienen efectos fiscales, mediante los medios electrónicos previstos en las leyes aplicables.

Que en atención a esa finalidad es viable considerar que esa autorización buscó que esos documentos electrónicos tengan la misma función de acreditar el pago de salarios en términos de la ley laboral, en las mismas condiciones que el recibo impreso con la firma autógrafa del trabajador, a efecto de facilitar la operación cotidiana de aquellos contribuyentes que han adoptado sistemas que permiten documentar fehacientemente esas operaciones sin necesidad de emplear el soporte físico.

No obstante, lo anterior, se hizo la aclaración en el sentido que tal autorización no tuvo el alcance de sustituir ni desvirtuar la exigencia de que los patrones demuestren fehacientemente que efectuaron el pago de salarios en los términos que exige la ley laboral.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el procedimiento laboral, como cualquier otro proceso jurisdiccional, tiene como propósito resolver las controversias, pero en materia de las relaciones entre trabajador y patrón.

El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo prevé los medios de prueba admisibles en el proceso; dicho numeral, dispone:

“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.

IX. Las Constancias de notificación hechas a través del Buzón Electrónico, y

X. Los recibos de nómina con sello digital”.

Una de las condiciones para la admisibilidad de las pruebas en el juicio laboral, es que se refieran a los hechos controvertidos; como lo dispone el artículo 777 de la mencionada ley.

“Artículo 777. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes”.

La razón jurídica procesal del contenido normativo de este precepto parece, en cierto modo, sencilla y lógica, aunque, doctrinalmente, ha sido motivo de diversas teorías; esto es, si la norma impone el deber de que las pruebas se refieran a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, es porque la finalidad principal de la actividad probatoria en el juicio es alcanzar el conocimiento de la verdad acerca de los hechos ocurridos y cuya descripción se convertirá en premisa del razonamiento decisorio del juez o del órgano jurisdiccional correspondiente.

Dicho de otro modo, el objetivo principal de las pruebas en el procedimiento laboral es demostrar los hechos en que se sustentan las pretensiones deducidas en el juicio.

Doctrinalmente se distinguen dos sistemas de valoración de pruebas: el de la prueba tasada y el de la libre apreciación.

En el primero, el legislador fija de antemano y con carácter abstracto la eficacia y el valor que debe atribuirse a cada medio probatorio, esto se traduce en una verdadera limitación a la facultad del juzgador para asignar valor a las pruebas.

En el segundo de ellos, el juzgador es libre de decidir si un hecho se encuentra suficientemente probado, sin limitaciones impuestas por las reglas legales de la valoración de la prueba, es decir, en este sistema el órgano jurisdiccional cuenta con una libertad más o menos amplia para determinar el valor que merece el elemento probatorio, con la única condición de que se sujete a las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento.

La Ley Federal del Trabajo adopta el sistema de la libre apreciación de la prueba, al ordenar en su artículo 841 lo siguiente:

“Artículo 841. Las sentencias se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero los Tribunales están obligados a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan”.

Es decir, en la valoración de pruebas, la Ley Federal del Trabajo prevé en forma general que en el procedimiento laboral el juzgador no requiere sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pues cuenta con la facultad de dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, con la única condición de que exprese los motivos y fundamentos legales en que apoye su decisión.

Como se anticipó, la facultad que otorga al juzgador el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, ubica al sistema de valoración de la prueba del procedimiento laboral en el de la libre apreciación o de libre convicción; puesto que al apreciar los hechos en conciencia tiene la libertad para determinar el valor que merecen las pruebas, con la única condición de que funde y motive su decisión, conforme a las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento.

Sobre el tema de la libre valoración de las pruebas en el procedimiento laboral, esta Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado en distintos momentos, en el sentido de que la libre valoración de las pruebas debe estar apoyada en las reglas de la lógica.

Se citan como ejemplo las tesis jurisprudenciales y aisladas siguientes:

“PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. La estimación de las pruebas, por parte de las juntas sólo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio”.

“PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Esta Sala en su tesis de jurisprudencia número 123, publicada en la página 122 del tomo correspondiente a la misma en el último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, ha establecido que la estimación de las pruebas por parte de las Juntas, sólo es violatoria de garantías individuales si en ellas se alteran los hechos o que se incurre en defectos de lógica en el raciocinio. Esto es obvio porque conforme al artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo vigente cuando se estableció esa jurisprudencia y el nuevo artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo en vigor en la actualidad, los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de que las Juntas se sujeten a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de ellas lo crean debido en conciencia”.

“PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Si las Juntas están facultadas para dictar sus laudos a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino que deben hacerlo apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia, también es cierto que esa soberanía no puede llegar hasta el grado de que sin expresar las razones y fundamentaciones lógicas o de conciencia, puedan dogmáticamente llegar a conclusiones, sin el previo proceso lógico, porque entonces estarían incurriendo en defecto de lógica en el raciocinio”.

De esta forma, se estima que la facultad que otorga el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, a los tribunales de trabajo, de valorar las pruebas sin sujetarse a reglas ni formulismos, ubica al sistema de valoración de la prueba del procedimiento laboral en el de la libre apreciación o de libre convicción; que se caracteriza por la libertad con que cuenta el juzgador para determinar el valor que merecen los elementos probatorios, con la única condición de que funde y motive su decisión, conforme a las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento.

Ahora, resulta importante recordar que el derecho procesal del trabajo -al igual que su correlativo sustantivo- tiende a evitar un desequilibrio entre una parte históricamente débil, como lo es la trabajadora y una parte fuerte, como lo es la patronal; propiciando con ello, las condiciones que le permitan al empleado alcanzar una igualdad dentro del proceso.

Así por el ejemplo, el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, dispone por una parte, la posibilidad de que la Junta exima de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos; y por otro, contempla la obligación del patrón de probar su dicho cuando exista controversia sobre el monto y pago

del salario, entre otros aspectos. Por su parte, los artículos 132, fracción VII y 804, fracción IV, de la legislación en comento, también contemplan la obligación del patrón de expedir, conservar y exhibir en juicio los comprobantes de pago a sus trabajadores.

“Artículo 784. El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

[...]

XII. Monto y pago del salario;

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones

[...]

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

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

[...]

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

[...]

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 lo rijan.

En relación con esta obligación, al resolver la Contradicción de Tesis 1/95, esta Segunda Sala determinó que el patrón, en principio, debe acreditar el monto y pago de salarios, con las documentales que está obligado a conservar -el contrato, listas de raya o nómina, o recibos de pago de salarios-, pero si no lo hace así, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos aducidos en la demanda, y podrá destruir la presunción generada en su contra, con cualquiera de los medios probatorios que la misma ley establece. Con motivo de esa resolución, se emitió la jurisprudencia 2a./J. 19/96, de rubro: “SALARIO, MONTO Y PAGO DEL. PUEDE ACREDITARSE CON CUALQUIERA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS ESTABLECIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”.

De lo que se sigue, que en principio el patrón tiene la carga de probar el monto y pago del salario, y en relación con ese extremo debe cumplir con su obligación de exhibir las documentales que está obligado a conservar, entre ellos los recibos de pago de salario correspondientes, cuyo contenido debe demostrar, fehacientemente, que se efectuó el pago en los términos previstos en la ley laboral. De no cumplir tal obligación legal, entonces surgirá la presunción correspondiente, la cual podrá desvirtuar con prueba en contrario. Pero en principio, debe exhibir los recibos que está obligado a conservar, en el entendido de que deben contar con los elementos suficientes para justificar el pago del salario al trabajador, en los términos establecidos en la ley laboral.

Sobre este último aspecto, resta decir que en el referido amparo directo en revisión 5611/2018, esta Segunda Sala determinó, básicamente, que los comprobantes fiscales sólo podrán considerarse como recibos de pago de salario para efectos de la Ley Federal del Trabajo, cuando reúnan las siguientes condiciones:

A. Que exista constancia, en cualquier soporte, de que el patrón entregó el comprobante al trabajador.

B. Que los comprobantes contengan elementos que acrediten que efectivamente se realizó la erogación a favor del trabajador.

C. Que esos mismos elementos o en virtud del sistema empleado en su emisión, demuestren que el pago del salario se realizó directamente al trabajador en un medio autorizado por el

artículo 101 de la Ley Federal de Trabajo.

En ese orden de ideas, a juicio de esta Segunda Sala cuando en un juicio laboral la parte patronal ofrece como prueba la impresión de los recibos de nómina, con sello digital y cadena de caracteres generada por el Servicio de Administración Tributaria, dichos documentos son aptos para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores, salvo que exista prueba en contrario, ya que en ese supuesto deberá estarse al resultado de la valoración con relación al caudal probatorio.

En efecto, tal como se pudo observar, una vez que el contribuyente cumple con lo dispuesto en los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación, los comprobantes digitales no sólo dan crédito del cumplimiento de una obligación formal en materia fiscal, sino que, además, tal como establece el propio artículo 99, fracción III, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, son aptos para demostrar el pago que se realiza a favor del trabajador.

Sin que ello signifique, tal como se dijo en el amparo directo en revisión 5611/2018, que el juzgador deba soslayar en la valoración de esa documentación electrónica que tales comprobantes, efectivamente, reúnan las condiciones para acreditar fehacientemente que se pagó el salario al trabajador.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”