

Reforma Laboral y recibos de pago

Por: Víctor González, Legal Laboral Abogados

Uno de los puntos de divergencia, principalmente entre contadores públicos y abogados, lo constituye el pago de salarios y cómo acreditarlos ante la autoridad laboral y fiscal. Debe decirse que, desde la aparición de los comprobantes fiscales digitales (hoy evolucionados en CFDI), y para efectos contables-fiscales, constituyen un medio de prueba para acreditar su contenido frente a terceros, es decir, los movimientos que en ellos aparecen.

Las complicaciones surgen al analizar esos mismos documentos a la luz de las obligaciones patronales contenidas en la Ley Federal del Trabajo, que contiene reglas específicas.

Recibos de pago y obligación patronal

Los artículos 784, fracciones IX a XIII, 804, fracción II y 805 de la Ley Federal del Trabajo, establecen un mecanismo de cargas probatorias y sanciones en torno a los recibos de pago. Una de las condiciones generales de trabajo que el patrón debe acreditar, en caso de controversia, es el pago de salario y prestaciones; y, para hacerlo, debe conservar y exhibir los soportes ante la autoridad laboral (como parte del material probatorio de defensa, en caso de requerirse en juicio laboral o verificación de cumplimiento de obligaciones patronales).

La consecuencia de no exhibirlos es que se tendrá por presuntivamente cierto lo manifestado por el trabajador en su demanda, o bien, se puede ser acreedor a una sanción. Hasta este punto,



es clara la importancia de contar con lo exigido por la ley. Pero, hay reformas.

Ley Federal del Trabajo: reforma al artículo 101

Se adicionaron dos párrafos, mismos que para efectos prácticos hemos dividido en tres partes.

1.- “En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera”.

Es decir, se crea la obligación para el patrón de poner al alcance del trabajador la información relativa a conceptos pagados y descontados. Se deberá indicar con claridad cada rubro (existen una serie de claves relativas a los conceptos más comunes de descuento, mismas que se incluirán en el recibo respectivo). Asimismo, entregar los recibos impresos al trabajador cuando éste lo solicite, al margen de que se le deberán entregar de manera física o digital en cada periodo.

2.- “Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez”. Este punto representa las condiciones ideales para acreditar de forma más efectiva el contenido de los recibos de pago.

3.- “Los recibos de pago contenidos en Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley”.

Posibles complicaciones en la utilización de comprobantes digitales como prueba

I. En un primer momento se deberá verificar el contenido en el portal del SAT. Lo que debemos tener presente es que, para que ello acontezca, se deberá practicar una inspección ocular por conducto de un fedatario público, normalmente el actuario de la autoridad laboral.

II: Asimismo se deberá atender al contenido del artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo (tratándose de recibos electrónicos de pago, el tribunal designará a un fedatario para que consulte la liga o ligas proporcionadas por el oferente de la prueba, en donde se encuentran los CFDI, compulse su contenido, y en el caso de coincidir, se tendrán por perfeccionados, salvo prueba en contrario). Esto es, dicho artículo abunda en la necesidad de contar con un fedatario público para verificar la concordanza del contenido del recibo electrónico con los registros de la autoridad hacendaria.

Luego entonces, depende del desahogo de una prueba de inspección, o bien, de un cotejo practicado por un fedatario de la autoridad laboral, para perfeccionar los recibos digitales, por lo que en todo caso se debería, en términos de lo que establece el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, acompañar la prueba con todos los equipos electrónicos necesarios, ello no obstante que algunas juntas de conciliación puedan utilizar sus propios recursos tecnológicos.

Elemento “Conformidad”

La conformidad o aceptación del contenido de un documento se plasma a través de la firma del interesado y, en el caso de los recibos de pago, existe un riesgo si éstos no cuentan con la firma del empleado, pues en caso de reclamo de prestaciones o montos diversos a los contenidos en nuestro recibo digital, y de no existir concatenación en los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio (por ejemplo, contrato de trabajo, controles de asistencia, entre otros), el recibo digital sólo servirá para acreditar, en el mejor de los casos y una vez perfeccionado, que se pagaron las cantidades y conceptos consignados, pero de ninguna manera la conformidad del trabajador con dicho pago.

Conclusiones

La inclusión de los medios digitales como elementos probatorios equiparables a los documentos físicos que tradicionalmente se han utilizado en materia laboral, es desde luego un avance de la legislación laboral. Aun así, no se responde a cabalidad con las exigencias que la dinámica laboral reclama, pues en su instrumentación y en el valor probatorio que en la práctica exista, se tendrá que atender a procedimientos y resultados que pueden resultar incluso perjudiciales a la parte patronal.

La utilización de medios digitales debe estar armonizada con la legislación laboral y con las prácticas de trabajo más efectivas al interior de cada agrupación. Por ello, al margen de que ya se utilicen este tipo de comprobantes digitales, preferentemente se debe recabar la firma de los mismos, o en su defecto, contar con algún registro que pueda ser firmado de conformidad por las cantidades y conceptos recibidos. Al día de hoy, y aún con la reforma laboral, no existe mejor forma de acreditar el pago de prestaciones y contar con la conformidad del empleado reside en el recibo firmado. 