

Comité Directivo 2016 - 2017:

Presidente	CP José de Jesús Ceballos Caballero
Vicepresidente	CP Octavio Ávila Chaurand
Secretario	LD Alain Gomez Monterrosas
Vocal de Membrecía	CP Angélica Mata Sandoval
Coordinador Nacional de Representaciones	CP Juan Carlos Gómez Sánchez
Coordinador Nacional de Síndicos	CP Raúl Leal Narváez

Comisión Fiscal integrantes:

CP José Luis Leal Martínez
CP Francisco Gerardo
Ibarra Real
CP Julio Cesar Cortes
Molina
CP Juan Carlos Islas Olvera
LC Sergio Loera Escobar
CP Tomás Cisneros Medina
CP Jesus Adalberto
Casteleiro Caballero
CP Juan Carlos Gómez
Sánchez
CP Juan Gerardo Rivera
Lopez
LD Alain Gómez
Monterrosas
CP Mario Orlando Beltrán
López

Por lo general, hasta el momento en que una Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA)** emite un laudo donde impone al patrón a pagar al trabajador diferentes conceptos como, salarios caídos, prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, PTU, indemnización y/o cualquier otra prestación no pagada en su oportunidad, es cuando el patrón no tiene la certidumbre si dichos importes incluyen o no las retenciones de ISR y cuotas obreras de Seguridad Social, toda vez que los laudos normalmente omiten precisarlos.

Peor aún es que muchos patronos ante tal situación no retienen al trabajador cantidad alguna por concepto de ISR e IMSS (parte obrera), por carecer de una oportuna y correcta asesoría.



C.P. Francisco Gerardo Ibarra Real.

Representante Estatal en Jalisco de ANAFINET.

Socio Director de Despacho Ibarra González.

"LAUDOS, CONCEPTO DE. *En nuestro derecho laboral se entiende por laudo la resolución definitiva que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje para poner fin a un conflicto de trabajo, ya sea jurídico o económico, en la que se decide la controversia en lo principal, después de que se ha agotado el procedimiento señalado por la Ley Federal del Trabajo para la sustanciación del juicio. Por tanto, la resolución que declara terminado un contrato individual de trabajo y condena al patrón a la responsabilidad del conflicto, ante la negativa de éste de someter sus diferencias al arbitraje, no tiene las características de un laudo, de donde se sigue que no pueda ser combatida en amparo directo en los términos del artículo 158 de la Ley de Amparo, sino en amparo indirecto, conforme a la fracción III del artículo 114 de la misma ley, por tratarse de un acto fuera de juicio.*

Amparo directo 6166/59. Rebeca Ortiz Méndez. 22 de junio de 1960. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Mariano Azuela"



LAUDOS, SUS REPERCUSIONES FISCALES

II.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT)

Sin duda el principal elemento en un laudo, tanto en términos monetarios y controversiales por su naturaleza, es el de los "Salarios Caídos o Vencidos" siendo necesario analizar este concepto para entender mejor el tema que nos ocupa.

Definición. Los salarios vencidos o caídos, realmente no son salarios, son un mecanismo jurídico para de alguna manera resarcir el daño sufrido por el trabajador que no recibió la remuneración.

Como se originan. Mediante un laudo emitido por una JCA cuando el patrón no compruebe la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos o caídos, así como los demás conceptos que el trabajador haya reclamado y así procedan.

Como se calculan. Es muy importante identificar la fecha en que se inicio el juicio de la demanda laboral, toda vez que el artículo 48, párrafo segundo, de la LFT se reformo y a partir del 01 de diciembre de 2012 se limita el importe de los sueldos caídos.

*** Mediante decreto publicado en el DOF el 24 de febrero de 2017, se reforman los artículos 107 y 123 de la CPEUM en materia de justicia laboral, donde se establece la creación de los "Tribunales Laborales" en sustitución de las Juntas de conciliación y arbitraje (JCA), mismas que seguirán trabajando en tanto se instituyen e inician operaciones los tribunales laborales.*

Los trabajadores que tramitaron una demanda laboral y sus juicios se hayan iniciado el, o antes del 30 de noviembre de 2012, los salarios

caídos comprenderán desde la fecha del despido injustificado y hasta la fecha en que se dé total cumplimiento al laudo que emita la JCA.

En cambio, aquellos trabajadores que su juicio inició el o después del 01 de diciembre de 2012, los salarios vencidos serán computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de 12 meses y si al término de ese plazo no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago.

Como podemos observar la reforma al artículo 48 de la LFT, donde limita el pago de los sueldos caídos a 12 meses, es de suma relevancia ya que hasta antes de la reforma, al no contar con límite, los montos de los laudos, tan solo por el concepto de salarios caídos, llegan a ser millonarios, cabe comentar que aún existen muchos casos bajo estas condiciones, de los cuales en caso de resolverse a favor del trabajador sin duda serán laudos con importes muy considerables a cargo de los patronos.

Sin detenernos en abundar si dicha reforma es justa o injusta para las partes o viola los derechos de los trabajadores, surgieron de inmediato controversias y diversas tesis al respecto, sin embargo la SCJN emitió la jurisprudencia publicada el 04 de marzo de 2016 (2a./J. 28/2016 10a.) donde en definitiva avala su constitucionalidad.



LAUDOS, SUS REPERCUSIONES FISCALES

"SALARIOS CAÍDOS. LA REFORMA AL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, NO TRANSGREDE EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD NI ES VIOLATORIA DE DERECHOS HUMANOS."

(....)

III.- IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

Para efectos del ISR primeramente es necesario analizar cada uno de los conceptos que el laudo condena a pagar al patrón para saber su tratamiento y retener correctamente el ISR al trabajador. Al respecto, la mayoría de los conceptos que se condenan en los laudos no existe mayor duda para calcular el impuesto, como lo pueden ser, horas extras, aguinaldo, prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, PTU, sueldos ordinarios (sueldos devengados no pagados por el patrón), etcétera, toda vez que provienen de una remuneración por la prestación de un servicio personal subordinado, en donde la LISR especifica claramente su cálculo y las exenciones en su caso, inclusive cuando el laudo también condene el pago de indemnización como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Existe una tesis aislada del año 1992 con el criterio que el ingreso que percibe el trabajador con motivo de la condena de un laudo no está sujeta al pago del ISR, sin embargo en ese mismo año existe la contradicción de dicha tesis. Cobra de vital importancia el comentario ya que aun hoy en día es común ver que algunos abogados por parte de los trabajadores argumentan esta tesis para intentar evitar la retención del ISR al trabajador.

"RENDA, IMPUESTO SOBRE LA, EL INGRESO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR CON MOTIVO DE LA CONDENA IMPUESTA AL PATRÓN, COMO CONSECUENCIA DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE DESPIDO, NO ESTA SUJETA AL PAGO DEL.

Es improcedente la aplicación de los artículos 77, fracción X, 79 y 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en el caso del cumplimiento de una condena a cargo del patrón decretada en un conflicto laboral, porque tal circunstancia no encaja exactamente en la hipótesis de las citadas normas, las cuales aluden a los ingresos obtenidos por la persona física sujeta a una relación laboral en el momento de su separación;.....

<http://bit.ly/2vTAPDY>

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación IX, Marzo de 1992

Página: 288

Tesis Aislada

Materia(s): Administrativa"

El criterio de esta tesis contendió en la contradicción de tesis 2/92, resuelta por la Cuarta Sala, de la que derivó la tesis 4a./J. 17/92, que aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Número 58, octubre de 1992, página 19:

(...)



LAUDOS, SUS REPERCUSIONES FISCALES

(...) "IMPUESTO SOBRE LA RENTA. OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE RETENERLO, CUANDO LAS PERSONAS SUJETAS A UNA RELACIÓN LABORAL, OBTIENEN PRESTACIONES DERIVADAS DE LA MISMA."

De conformidad con los artículos 77, fracción X, 79 y 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente en el año de 1991, quienes hagan pagos por conceptos de prima de antigüedad, retiro, indemnizaciones y otros, deben, en principio, retener el tributo respectivo; esta regla general admite dos casos de excepción, la primera se da cuando la cantidad recibida no excede de noventa veces el salario mínimo; la segunda, cuando el empleado sólo ha percibido un sueldo mínimo general correspondiente a su área geográfica; por tanto, si dichos preceptos legales no exceptúan de cubrir el impuesto sobre la renta a las personas que han estado sujetas a una relación laboral, y obtienen prestaciones derivadas de una condena impuesta por un órgano jurisdiccional, es obvio que el patrón debe retener el tributo relativo, sin importar si existe separación justificada o injustificada, pues el hecho de que el pago deba hacerse por determinación judicial, como consecuencia de un despido o un no sometimiento al arbitraje, no priva a dicho pago de su carácter indemnizatorio, cuya base impositiva deriva de la obligación establecida en los artículos 31, fracción IV y 73, fracción VII de la Constitución Federal.

Contradicción de tesis 2/92. Entre el Primero y Segundo Tribunales Colegiados del Cuarto Circuito. 31 de agosto de 1992.

Cinco votos. Ponente: Ignacio Magaña Cárdenas. Secretario: Sergio García Méndez.

Tesis de Jurisprudencia 17/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el veintiuno de septiembre de mil novecientos noventa y dos. Unanimidad de cuatro votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte. Ausente: Felipe López Contreras, previo aviso."

Desde el punto de vista del Patrón, al menos por lo que respecta al ISR, no debe de tener mayor repercusión en retener y enterar este impuesto, por el contrario le da la certidumbre que los salarios caídos, junto con los demás conceptos que condene el laudo, también son deducibles para efectos del ISR, conforme las limitantes (Art 28 Fracc XXX LISR) y requisitos que la ley establece. Existen opiniones que consideran que los salarios caídos, al no existir dicho concepto en la LISR, al no tratarse propiamente de salarios e imponerse mediante una "Condena Judicial", no son deducibles para el patrón, sin embargo podemos argumentar que esta apreciación no es correcta apoyados con las diversas tesis emitidas por los tribunales donde se especifica que no se trata de un ingreso exento de ISR para el trabajador.



LAUDOS, SUS REPERCUSIONES FISCALES

"SALARIOS CAÍDOS. LA CONDENA A SU PAGO EN UN MONTO CONSIDERABLE, NO EQUIVALE A UNA MULTA EXCESIVA PROHIBIDA POR EL ARTÍCULO 22 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La condena al pago de salarios caídos por un monto considerable no constituye una multa excesiva prohibida por el artículo 22 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dado que dicho precepto prohíbe la multa excesiva, cuya naturaleza jurídica es distinta de la indemnización consistente en el pago de salarios, pues mientras ésta se decreta en favor del trabajador cuando su acción resulta procedente, la multa se impone como consecuencia de una infracción a favor del erario; por lo que la referida condena no equivale a una multa excesiva.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación XXIX, Enero de 2009

Página: 2835

Tesis Aislada

Materia(s): Laboral"

Ahora bien, para efectos del cálculo de la retención del ISR de los "Salarios Caídos", existe la duda si deben ser considerados como salarios ordinarios o bien con un concepto derivado de la terminación de la relación laboral (Art. 95 LISR), toda vez que el mecanismo del cálculo del impuesto varía según sea el caso. Mediante tesis aislada, publicada recientemente el pasado 10 de marzo de 2017, la SCJN precisa que los salarios caídos no deben considerarse como sueldos ordinarios.

"RENTA. PARA EFECTOS DE LA CAUSACIÓN DEL IMPUESTO RELATIVO, LOS SALARIOS CAÍDOS CONSTITUYEN PRESTACIONES PERCIBIDAS COMO CONSECUENCIA DE LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL.

En términos del capítulo I del título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente a partir del 1 de enero de 2014, específicamente en lo previsto por los artículos 90, 94 y 95, se encuentran gravados, entre otros, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, así como las diversas que se perciban como consecuencia de la terminación de dicha relación. Sin embargo, debido a que se prevén mecánicas de cálculo distintas según se esté en presencia de uno u otro caso, cobra especial relevancia establecer si un determinado ingreso corresponde al producto del trabajo del contribuyente o si, por el contrario, es una prestación derivada de la terminación del vínculo laboral. Por otra parte, en términos de los numerales 43, fracciones III y IV, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como 48 y 50 de la Ley Federal del Trabajo (aplicable supletoriamente a aquélla), y en criterios establecidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los salarios vencidos o caídos son aquellos que debió (...)



LAUDOS. SUS REPERCUSIONES FISCALES

(...) percibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo y constituyen una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en el despido por culpa del patrón, además de que encuentran justificación en el hecho de que el trabajador está separado de su empleo sin percibir ningún salario por causa no imputable a él, por lo que el patrón incurre en una ineludible responsabilidad si se demuestra lo injustificado del despido. En ese orden de ideas, para efectos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, los salarios caídos no se asimilan a los salarios ordinarios, es decir, no son una mera contraprestación por las labores realizadas, sino que constituyen una medida resarcitoria y compensatoria atinente a la terminación de la relación laboral, pues la obligación de pagar los salarios caídos surge con motivo de una declaratoria jurisdiccional firme, por lo cual, no es sino hasta que se cumple con tal resolución y el trabajador percibe el ingreso respectivo, cuando se causa el impuesto sobre la renta.

Décima Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación 10 de marzo de 2017

Tomo II Página 1417

Tesis Aislada

Materia(s): Administrativa"

IV.- IMSS, SAR E INFONAVIT

Para los efectos de Seguridad Social, al igual que el ISR dependerá de cada uno de los conceptos que el laudo condene a pagar para determinar cuáles y en que monto se deben considerar para determinar la retención de las

cuotas obreras del IMSS y de Cesantía y Vejez, donde además el patrón deberá pagar las cuotas patronales que correspondan incluyendo también las del Sar e Infonavit.

Dentro de las excepciones para el IMSS, Sar e Infonavit, están los ingresos por concepto de la terminación laboral, como la prima de antigüedad, indemnizaciones, etcétera, por lo que los "salarios caídos" también se pueden considerar como tales, bajo el criterio de la tesis de la SCJN que los considera como una prestación derivada de la terminación de la relación laboral.

Como podemos observar, en el caso de la seguridad social puede existir un impacto económico adicional para el patrón al tener que pagar también las cuotas patronales que le correspondan, además de lo consignado en el laudo.

V.- PARA TOMAR EN CUENTA.

- Conforme el artículo 945 de la LFT los laudos deben cumplirse dentro de los 15 días siguientes al de su notificación, salvo que se promueva un juicio de amparo y se solicite la suspensión del cobro del laudo. En caso de que la JCA no esté de acuerdo con lo pagado por el patrón o éste no cumpla con el pago, no se tendrá como cumplido, y procederá al requerimiento y el embargo respectivo (art. 950, LFT).



LAUDOS, SUS REPERCUSIONES FISCALES

- De conformidad al Art 26 del CFF, el patrón es responsable solidario ante el SAT e IMSS por lo que está obligado, según proceda, a retener y enterar el ISR y las cuotas obreras.
- Es recomendable que el patrón al contestar la demanda laboral, indique que el salario mencionado es ordinario, y que de condenarse, a las prestaciones reclamadas tiene la imposición legal de calcular, retener y pagar el ISR y las cuotas obreras.
- El patrón debe cumplir con todos los requisitos señalados en el LISR y en el CFF para la deducibilidad, según corresponda, de los conceptos que se paguen derivados del laudo, como emitir CFDI, pagar las cuotas obrero patronales de seguridad social, etc.
- Existen al menos dos antecedentes, donde independientemente que el trabajador obtuvo un laudo millonario a su favor, interpuso también una demanda por "Daño Moral" en donde el patrón fue también condenado a pagar daños y perjuicios por un monto muy superior al del propio laudo.



Conclusión:

Por todo lo que hemos analizado y comentado, el concepto más controversial es el de los salarios caídos o vencidos, no existe duda alguna que para efectos del ISR es un ingreso gravado para el trabajador, su relevancia es si se tipifica como un salario ordinario o como un concepto derivado por la terminación de la relación laboral, habrá quien opine conservadoramente en calcular y retener el ISR considerándolo como sueldo ordinario, lo cual aparentemente no tendría repercusión directa para el patrón, solo para el trabajador al retenerle un mayor ISR, sin embargo el problema real se origina con las cuotas obrero patronales de seguridad social, en cuyo caso si se causarían.

Aún con el criterio de la tesis aislada publicada el 10 de marzo de 2017, que los sueldos caídos no se asimilan a los ordinarios, existe la posibilidad que el IMSS (por ende Infonavit también) no esté de acuerdo con ese tratamiento y exija al patrón el pago de las cuotas obreras y patronales, máxime que existen laudos que además de consignar el pago de salarios caídos y otros conceptos, ordenan al patrón la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo, un argumento muy sólido para que el IMSS considere que la relación laboral nunca terminó y con ello todos los conceptos del laudo deberán ser considerados para el IMSS. (con sus posibles topes y exenciones, horas extras, PTU, etc).

Recientemente una práctica muy común, sobre todo a raíz de los antecedentes de las demandas por daño moral que ya han perdido algunos patrones, es que se negocie con el trabajador, antes de emitirse el laudo o aún emitido este, un acuerdo entre las partes a entera satisfacción donde la totalidad de la cantidad a pagar sea únicamente por el concepto de indemnización, especificando que no existe ningún otro concepto pendiente de pago ni daños y perjuicios. Estos acuerdos además de simplificar el aspecto legal y eliminar situaciones como la posible reinstalación o posteriores demandas por daño moral; en el aspecto fiscal y de seguridad social facilita enormemente las cosas, únicamente se retendría al trabajador el ISR (...)



LAUDOS, SUS REPERCUSIONES FISCALES

(...) conforme al Art 95 de la LISR, sin causar cuotas obrero patronales de seguridad social.

En la mayoría de los casos este acuerdo es atractivo para ambas partes, el patrón simplifica y obtiene una mayor seguridad legal y el trabajador recibe un importe neto mayor, sin embargo cada caso tendrá situaciones muy particulares, como cuando el trabajador está por cumplir o ya cumplió la edad para su jubilación, obviamente deberá buscar la reinstalación en su puesto de trabajo y con ello la cotización ante el IMSS de todas las semanas desde la fecha del despido injustificado hasta la fecha de liquidación del laudo.

Tanto patrones como trabajadores deben estar profesionalmente bien asesorados no solo en materia laboral sino en la fiscal también, para que conozcan con anticipación las repercusiones y obligaciones fiscales que se den a lugar, ya sea que el conflicto se resuelva mediante laudo o por convenio entre las partes.

**C.P.C. Francisco Gerardo Ibarra Real.
Integrante de la Comisión Fiscal**

