

IMPLICACIONES FISCALES DE LAS EMPRESAS EN HUELGA



RESUMEN EJECUTIVO

No. 05 -2007

estudio de investigación

El objetivo de este estudio de investigación es el dar a conocer qué es una Huelga, las etapas que tiene, así como el cuidado que deben tener las Empresas para no incurrir en errores u omisiones en el pago de los impuestos, con sus respectivas multas y recargos a partir de la modificación que tuvo el Código Fiscal de la Federación el 5 de enero del 2004.

COMITÉ TÉCNICO NACIONAL DE ESTUDIOS FISCALES

Por: C.P. Eduardo Nyssen Ocaranza

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL 2007

Presidente

C.P.C. Sergio Federico Ruiz Olloqui Vargas

Presidente del Consejo Técnico

Lic. Federico Casas Alatríste Urquiza

Secretario CDN y Director General IMEF

IQ MBA Juan Carlos Erdozain Rivera

COMITÉ TÉCNICO NACIONAL DE ÉTICA

PRESIDENTE

C.P.C. Carlos Cárdenas Guzmán

INTEGRANTES

C.P. Carlos Cárdenas Guzmán

Lic. Ma. Teresa Bastidas Yffert

C.P. José Besil Bardawil

Lic. Mauricio Bravo Fortoul

C.P. Arturo Carvajal Trillo

C.P. Ma. Teresa Cortés Martínez

C.P. Raúl Díaz Vargas

C.P. Mario de León Ostos

C.P. José Ángel Eseverri Ahuja

C.P. José Luis Fernández Fernández

Lic. Héctor Armando Gama Baca

C.P. Domingo García Robles

C.P. Juan Guadarrama Gómez

Lic. Arturo Halgraves Cerda

C.P. Noe Hernández Ortiz

C.P. Javier Labrador Goyenechea

C.P. Armando López Lara

C.P. Andrés Luviano Lomelí

C.P. Francisco Macías Valadéz Treviño

C.P. Horacio Magaña Sesma

C.P. Ramón Máyne Cervantes

C.P. Xavier E. Méndez Alvarado

Lic. Eduardo Méndez Vital

C.P. Saúl Mercado Monroy

C.P. Carlos Enrique Naime Haddad

C.P. Eduardo Nyssen Ocaranza

C.P. Joel Ortega Jonguitud

C.P. Miguel Ortiz Aguilar

C.P. Alfonso Rafael Pérez Reguera

Martínez de Escobar

C.P. Ignacio Puertas Maiz

Lic. Enrique Ramírez Figueroa

C.P. Eduardo Rodríguez Islas

C.P. Roberto Salcedo Reyes

C.P. Alfredo Sánchez Torrado

Lic. Jesús Serrano de la Vega

C.P. Raúl Tagle Cazares

L.C.P. Martha Arellano Fuentes
Coordinadora del Comité Técnico
Nacional de Estudios Fiscales

ANTECEDENTES

Con la reforma que se publicó en el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de enero del año 2004, en la que el Legislador introduce el procedimiento de Huelga en el Código Fiscal de la Federación de aplicación y observancia en el país mexicano, resulta evidente que con esta reforma afecta directamente a las empresas que se vean involucradas con un procedimiento de huelga.

DESARROLLO TÉCNICO

No obstante, la íntima relación que tiene un procedimiento de huelga entre las partes en conflicto y la Autoridad Fiscal, ya que inclusive en el artículo 1 del Código Fiscal de la Federación, se establece que los sujetos del impuesto son las personas físicas (trabajador) y las morales (patrón), que están obligados a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas, por lo que si la huelga es la suspensión temporal de las labores, en la que el patrón no tiene la obligación de pagar el salario y el trabajador de ejecutar el trabajo, es obvio que no se genera el ingreso y como consecuencia de ello tampoco existe la obligación de contribuir, de lo que resulta que desde el propio inicio de la huelga se determina la suerte que van a seguir tanto las autoridades fiscales, como los trabajadores, respecto del activo (bienes muebles e inmuebles, derechos y obligaciones), de la empresa en donde estalló la huelga. Fue hasta el año de 1980, cuando al reestructurarse el procedimiento de huelga que se establece en la Ley Federal del Trabajo (LFT), en donde en el artículo 924 de este ordenamiento legal, se les otorga a las Autoridades Administrativas y Fiscales el hacer efectivos los créditos que tuvieran a su favor dentro del período de prehuelga, ya que este precepto legal literalmente dispone lo siguiente:

"Artículo 924. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;
- II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y
- IV. Los demás créditos fiscales.
Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga."

Durante estos 26 años de vigencia de este precepto legal, se estima que no se le había otorgado la importancia que el mismo tiene, inclusive, por no tener una implicación directa en la estructura fiscal, ya que si bien se les otorga ese derecho a las autoridades fiscales para hacer efectivos sus créditos antes de que estallara una huelga, tampoco se determinó en la Legislación Laboral el procedimiento, inclusive de notificación, para que en tiempo y forma dichas autoridades pudieran hacer efectivos los referidos créditos fiscales que pudieran existir antes de que estallara la huelga.

Pero ahora, a partir de la reforma que se le hace al Código Fiscal de la Federación (CFF), no solo se hace una implicación directa de las empresas, sino que además se introducen los efectos de la huelga a la referida estructura fiscal del país mexicano, por lo que resulta importante conocer con precisión a qué se refiere el Legislador al establecer en el artículo 67 del CFF: "... **Asimismo, el plazo a que se refiere este artículo se suspenderá en los casos de huelga a partir de que se suspenda temporalmente el trabajo y hasta que termine la huelga...**".

La huelga estrictamente es la acción colectiva de los trabajadores, que mediante la suspensión temporal de sus labores habituales, tiene por objeto equilibrar los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los de los patrones, siendo un acto normal de carácter funcional que tiene como finalidad justa y equitativa garantizar al asalariado su situación económica y un trato respetuoso en la relación de trabajo. Se traduce en un acto jurídico que contiene en esencia una voluntad y un propósito, la voluntad de un grupo de trabajadores de llevar a cabo una suspensión legal de sus actividades y el propósito de obtener mejores condiciones de trabajo.

La Ley Laboral la define como: la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores con objeto de: conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo o del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia: exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades; apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los antes mencionados; exigir la revisión anual de los salarios en efectivo por cuota diaria pactados en el contrato colectivo o en el contrato ley. Ref. Art. 399 Bis, 419 Bis, 440 y 450 LFT.

La Ley Federal del Trabajo Mexicana de 1931, en su artículo 259, prescribía que la huelga "es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores".

Esta definición no fue la original, pues dicho texto no contenía inicialmente el término "legal", el cual le fue adicionado hasta el año 1941.

La Ley vigente, en su artículo 440 da marcha atrás y vuelve a suprimir el término "legal" expresado "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Aunque algunos especialistas consideran que dicho término se suprimió por redundante, consideramos más completa la definición de la Ley de 1931.

De la definición "legal" podemos desprender los siguientes elementos:

- a). - La huelga implica siempre una suspensión del trabajo.
- b). - Dicha suspensión tiene que ser temporal, es decir los obreros deben tener la intención de reanudar las labores, ya que en caso contrario, estaríamos frente a un cierre total de la empresa que implicaría la terminación de las relaciones de trabajo.
- c). - Es el resultado de una coalición de trabajadores. En nuestra legislación, el titular del derecho de huelga no es, ni el sindicato ni el trabajador individualmente considerado, sino la coalición de obreros en defensa de sus intereses comunes.

ETAPAS POR LAS QUE PASA LA HUELGA

Toda huelga pasa por tres etapas, a saber:

- 1.- El período de gestación
- 2.- El período de prehuelga, en el que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades fiscales deben hacer efectivos sus créditos fiscales existentes y,
- 3.- El período de huelga estallada.

El período de gestación tiene la característica exclusiva de que se desarrolla en el seno de la coalición obrera; en él no interviene el patrón ni las autoridades del trabajo. Se inicia en el preciso momento en que se coaligan los trabajadores y se termina con la presentación del pliego de peticiones ante el patrón o ante las autoridades laborales.

El período de prehuelga tiene como finalidad fundamental lograr una conciliación entre las partes en conflicto. Cabe aclarar que la conciliación no implica en forma alguna "transacción", ya que ésta no está permitida en materia laboral, en virtud de que supone una renuncia parcial de derechos y los derechos de los trabajadores no son renunciables ni en forma total ni en forma parcial. La conciliación entraña, simplemente, la intervención de un tercero entre dos partes en conflicto, con el objeto de armonizar sus intereses.

El período de prehuelga se inicia con la presentación del pliego ante las autoridades del trabajo, y termina en el momento anterior al de la suspensión de labores.

El período de huelga estallada se inicia exactamente al suspenderse las labores y lógicamente termina, no en el momento en que recalifica la huelga, sino hasta que las labores vuelven a reanudarse.

Por lo que hace al período de prehuelga, cabe señalar que durante el mismo se producen efectos jurídicos de suma importancia que afectan tanto a los trabajadores como a los patrones.

A partir de dicho período, los trabajadores, ya no pueden modificar su pliego de peticiones y los patrones no pueden despedir durante dicho período a sus trabajadores, para el efecto del recuento.

El patrón emplazado a huelga se convierte en depositario de sus bienes y en consecuencia no puede disponer de ellos, pues si lo hace, incurre en el delito de abuso de confianza.

Tampoco puede despedir durante la prehuelga a sus trabajadores, pero sólo para el efecto del recuento, ya que es evidente que si un trabajador incurre en alguna causal de rescisión durante dicho período, el patrón puede separarlo sin responsabilidad de ninguna especie.

El artículo 462 de la Ley previene en su fracción III que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

Lo anterior ha suscitado no pocas discusiones, pues al establecer la ley que una empresa ya no puede despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento desde el momento en que se presente ante la Junta el pliego de peticiones, se impone al patrón una obligación y una limitación a sus derechos desde antes de que se le notifique dicho pliego, es decir, antes de que se genere la relación procesal.

Las representaciones obreras consideran justa dicha determinación legal ya que aducen, normalmente con razón, que los empresarios siempre se dan cuenta cuando un sindicato presenta un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga ante la Junta antes de que se les notifique, y entonces, para hacer nugatorio el derecho de huelga, despiden a sus trabajadores para evitar que el sindicato pueda tener la necesaria mayoría.

En cambio la limitación que se impone a la empresa en el sentido de que se convierta en simple depositaria de sus bienes opera, no desde el momento en que se presenta el pliego de peticiones ante la Junta, sino desde el momento en que se le notifica la reclamación correspondiente.

De conformidad con los artículos 456 y 457 de la Ley en vigor, durante el periodo de prehuelga, que no podrá ser menor de seis días si se trata de empresas particulares o de diez si se trata de servicios públicos, deberá tener verificativo una audiencia de conciliación o avenimiento, a la cual deberán comparecer las partes interesadas en el conflicto.

Si el patrón no concurre a la audiencia de conciliación mencionada, el sindicato o la coalición podrán solicitar que se le haga comparecer con los medios de apremio respectivos, inclusive por medio de la fuerza pública.

Si el sindicato no comparece a la hora indicada para la audiencia de avenimiento, el patrón o su representante está en posibilidad de solicitar a la Junta que declare que no corre el período de prehuelga y que se archive por tal motivo el expediente en cuestión como asunto totalmente concluido.

Lo anterior reviste particular importancia en los casos en que la huelga haya tenido por objeto la

revisión del contrato, pues ante tal eventualidad procesal, el contrato colectivo se prorroga sin revisión alguna de sus cláusulas por un periodo igual al de su duración o continuarla por tiempo indeterminado. (Art. 400).

Cuando se trata de firma de contrato colectivo, carece de relevancia jurídica el hecho de que se archive el expediente como asunto concluido, ya que en nuestro derecho, los sindicatos pueden presentar cuantos emplazamientos estimen pertinentes sin limitación alguna, lo cual a menudo resulta sumamente peli-groso, incluso para la propia economía nacional.

En cuanto a la posibilidad de que se prorrogue el periodo de pre huelga, se hace necesario que patrones y sindicatos o coalición en su caso, se pongan de acuerdo sobre la misma, ya que unilateralmente no es factible que la Junta pueda acceder a prorrogar el periodo de pre huelga. No obstante lo anterior, en la practica se ha seguido el criterio de que el sindicato puede prorrogarlo unilateralmente y aun contra la voluntad expresa del patrón, si se trata de empresas de servicio publico, mas no si se trata de empresas particulares. Existe la posibilidad de que los sindicatos al emplazar, concedan un período de pre-

huelga muy amplio, ya que la Ley, indebidamente, no les impone un plazo máximo para tal efecto.

Desde luego, dentro de este periodo de pre huelga, hasta antes de la reforma que se le hace al artículo 67 del Código Fiscal de la Federación, era en donde las autoridades fiscales tenían la obligación de hacer efectivos sus créditos fiscales existentes hasta antes de que estallara la huelga.

Dada la naturaleza del procedimiento de huelga, y que anteriormente ha quedado transcrito, desde que se reestructuró el procedimiento de huelga en la LFT, esto es, desde el día 1° de mayo de 1980, la Secretaría de Hacienda, y las demás autoridades fiscales tenían la obligación de hacer efectivos los créditos fiscales que tuvieran a su favor, dentro del periodo de pre huelga, y si no lo hacían, quedaban sujetos al resultado de este conflicto colectivo. Esta obligación de comparecer al procedimiento de huelga de las autoridades administrativas las vinculaba en el procedimiento de huelga para hacer valer su interés jurídico como a sus intereses conviniera, y técnicamente si no lo hacían les precluía su derecho para hacerlo valer, ya que opera la figura de la cosa juzgada en su contra.

CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

Resulta evidente que la reforma que se encuentra vigente a partir del día 5 de enero del año 2004, del artículo 67 del Código Fiscal de la Federación, la Secretaria de Hacienda, conlleva el abarcar todo el procedimiento de huelga y que no le precluya su derecho a esta autoridad para determinar o cobrar créditos fiscales omitidos, ya sea antes de la huelga o después de concluida ésta, porque al introducir los efectos de la suspensión de la huelga a sus atribuciones, para determinar y cobrar dichos créditos fiscales hasta cinco años después de concluida la huelga, es evidente que puede cobrarle a las empresas antes de estallar la huelga dichos créditos o determinárselos dentro del procedimiento de huelga, o en su caso hasta cinco años después de haber concluido dicha huelga.

Con esta reforma, se advierte que también la Autoridad Fiscal pretende frenar la práctica indebida que habían venido realizando los patrones con la bondad que tiene este procedimiento de huelga para no cumplir dichas obligaciones fiscales, ya que ahora a partir del año 2004, y al reformarse el referido artículo 67 del Código Fiscal de la Federación, ya no le precluye el derecho a la autoridad fiscal, si ésta no cobra sus créditos fiscales dentro del periodo de pre huelga, sino que tiene la facultad para hacerlos efectivos hasta cinco años después de haber concluido dicha huelga.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA

La Ley del Impuesto Sobre la Renta no contempla situaciones especiales en caso de huelga, por lo que la empresa no está obligada a dar aviso a las autoridades competentes.

Cuando las autoridades laborales avisan a las autoridades fiscales en el período de prehuelga, la Secretaría de Hacienda, debería hacer efectivos sus créditos fiscales existentes (IVA causado o retenido, ISR causado o retenido, entre otros). Normalmente la Secretaría no asistía, ya que en el caso de impuestos federales es muy difícil que las autoridades conocieran lo que el contribuyente les adeuda, porque reciben pagos de las empresas pero descono-

cen si les están pagando correctamente o existen omisiones. El único medio que tenían las autoridades, para saber si un contribuyente les adeuda o no, es por medio del dictamen para efectos fiscales, que en su caso, presentó el auditor de la empresa. Como las autoridades fiscales no reclamaban sus créditos fiscales en su momento, era muy difícil que pudiera cobrar a los contribuyentes adeudados anteriores al estallamiento de la huelga.

Con respecto a impuestos retenidos posteriores a la huelga, resolviéndose el conflicto no se tiene problema, ya que la retención se realiza hasta el momento que se paga a los trabajadores.

IMPUESTO AL ACTIVO

Al igual que la Ley del Impuesto sobre la Renta, esta Ley no contempla qué deben hacer las empresas en huelga. De acuerdo a esta legislación, la empresa es causante del impuesto al activo antes, durante y después de la huelga, ya que, como no puede operar y tampoco tiene ingresos desde que estalla la huelga. Situación injusta ya que la empresa no realizó ninguna actividad y por tener los activos, tendría que pagar dicho impuesto. La recomendación sería que las empresas que se encuentren en esta situación y después de iniciar de nuevo actividades, pidan a las autoridades que las eximan del pago, por el tiempo que duró la huelga, argumentando que la empresa estuvo impedida de operar y que por lo mismo no la consideren contribuyente. En la Exposición de Motivos para la creación de esta Ley se menciona que este impuesto se causaría a empresas que estén en operaciones, por lo que, si se está en huelga la empresa al no poder trabajar, no debería ser causante de esta contribución aunque tenga activos fijos.

SEGURIDAD SOCIAL

La Ley del Seguro Social prevé que en caso de entallamiento de una huelga el patrón deberá dar aviso al Instituto Mexicano del Seguro Social dentro de los ocho hábiles siguientes al estallamiento de la huelga. El aviso deberá ser por escrito cumpliendo con los requisitos de los artículos 18 y 18-A del Código Fiscal de la Federación.

Los trabajadores mantendrán vigentes sus derechos durante el tiempo que dure la huelga para efecto del pago del otorgamiento de las prestaciones médicas, lo que se encuentra regulado en el artículo 10 del Reglamento de afiliación, clasificación, fiscalización de la Ley del Seguro social y del artículo 109 último párrafo de la Ley del Seguro Social.

En el caso de que el patrón no presente el aviso por escrito del estallamiento de la huelga y el Instituto del Seguro Social otorgara indebidamente prestaciones en dinero a los trabajadores en el periodo de huelga, el importe de las prestaciones en dinero tendrá que ser restituido por el patrón al Instituto.

En el caso de que existan trabajadores al servicio de la empresa y soliciten al Instituto del Seguro Social una pensión, el Instituto procederá a darlos de baja y a certificar las semanas cotizadas hasta antes de la huelga. Una vez hecho esto, si los trabajadores acreditan el derecho al otorgamiento de la pensión, el Instituto procederá a otorgarla, independientemente del estado de la huelga.

Para el pago de las cuotas obrero-patronales se estará a lo siguiente:

a) Las cuotas que se causaron antes del estallamiento de la huelga se enterarán en el plazo que le corresponda conforme a la Ley.

b) Las causadas durante el periodo de la huelga con sus accesorios respectivos, en los términos de la resolución de la autoridad correspondiente al concluir el conflicto laboral. Esto sin perjuicio del patrón ya que podrá pagar las cuotas de acuerdo a los plazos establecidos en la Ley; en este caso al concluir la huelga se enterarán las diferencias a cargo que resulten de la resolución de la autoridad competente o pedir la devolución si ésta procede.

c) En el caso que durante el procedimiento de la huelga y antes de que ésta se resuelva sobre la inexistencia o imputabilidad de dicho conflicto, se celebra convenio entre el patrón y los trabajadores para dar por terminado el conflicto, para esto deberá estar aprobado dicho convenio por autoridad competente. Las cuotas se cubrirán proporcionalmente a los salarios caídos cuyo pago se pacte.

Una vez que se da por termina la huelga el patrón deberá dar aviso del término de la huelga en un plazo de cinco días hábiles.

INFONAVIT Y SAR

En el caso del INFONAVIT el patrón deberá dar aviso a través del formato autorizado por el Instituto, dentro de los cinco días hábiles siguientes del estallamiento de la huelga. Al término de la huelga, el plazo será también de cinco días hábiles para presentar el aviso de término de la huelga, deberá acompañar de las constancias o documentación que acredite el término de la misma.

La obligación del pago de las cuotas subsistirá hasta el momento en que se presente el aviso de la suspensión de actividades, en el caso que analizamos el aviso de estallamiento de huelga, será el aviso de suspensión.

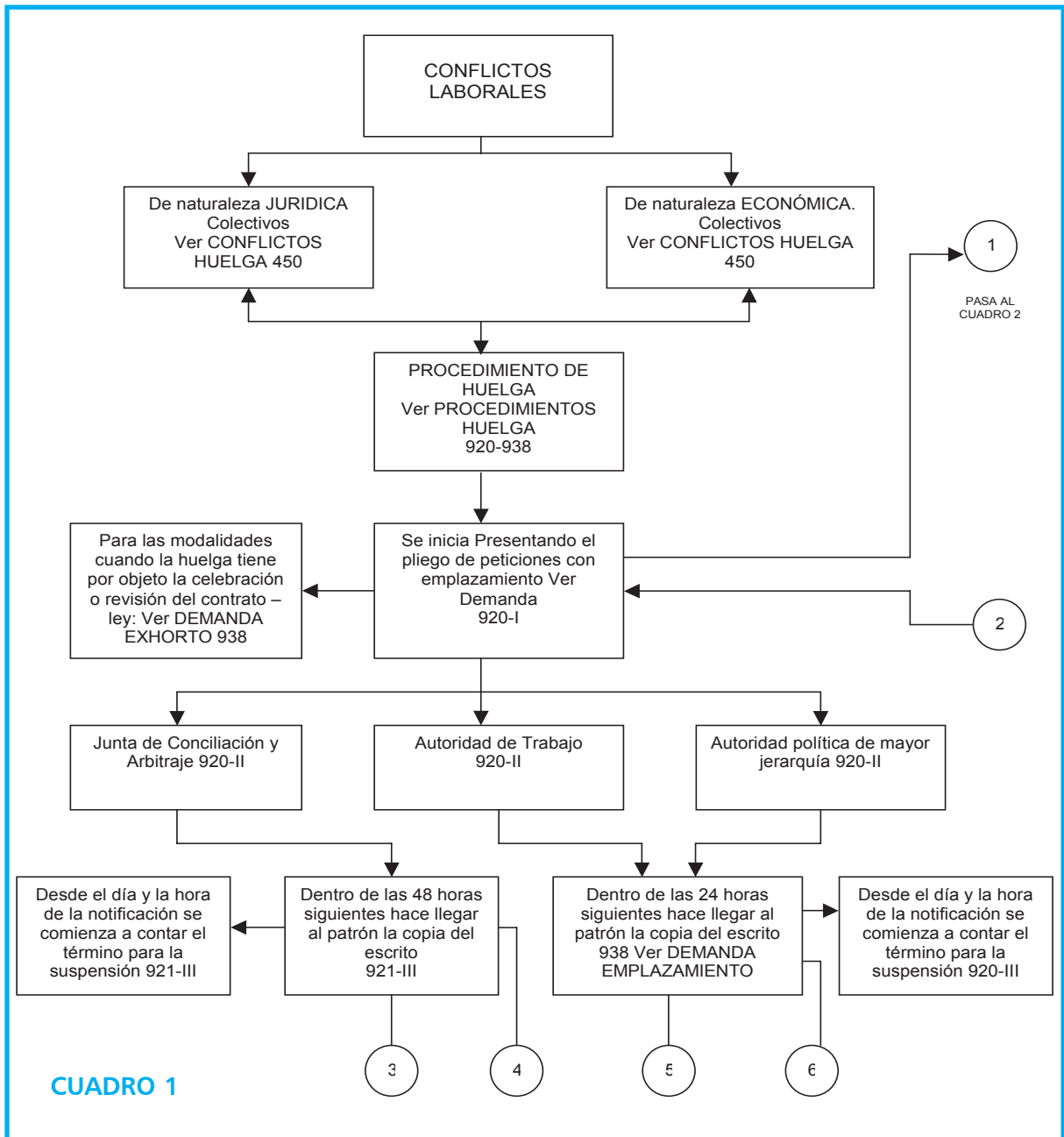
Cuando el trabajador tenga un crédito otorgado por el INFONAVIT y el patrón esté obligado a enterar el descuento hecho al trabajador, en el caso de la huelga el patrón está obligado a efectuar las retenciones o descuentos a los trabajadores con base a los salarios caídos que se establezcan en el laudo laboral dentro de un plazo no mayor de dos años. Si el plazo de la huelga rebasa los dos años del estallamiento de la misma, es el trabajador el responsable del pago de las amortizaciones del crédito de vivienda.

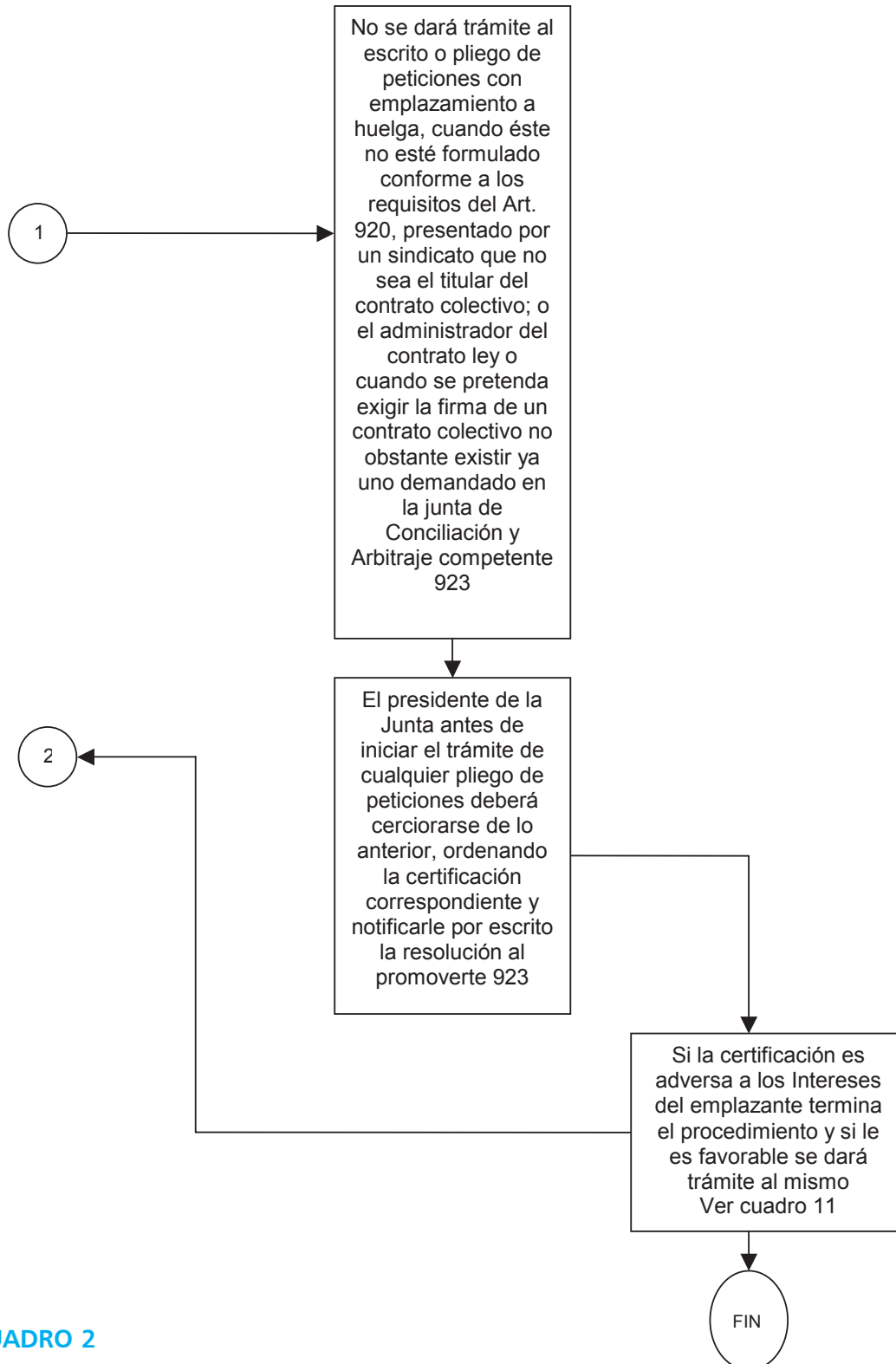
Para una mejor comprensión de las etapas del procedimiento de huelga, a continuación se reproducen unos cuadros donde se determinan las fases de la huelga y en qué etapas puede terminar

ésta y empezaría a correr el término de la caducidad a que se refiere el citado artículo 67 del Código Fiscal de la Federación.

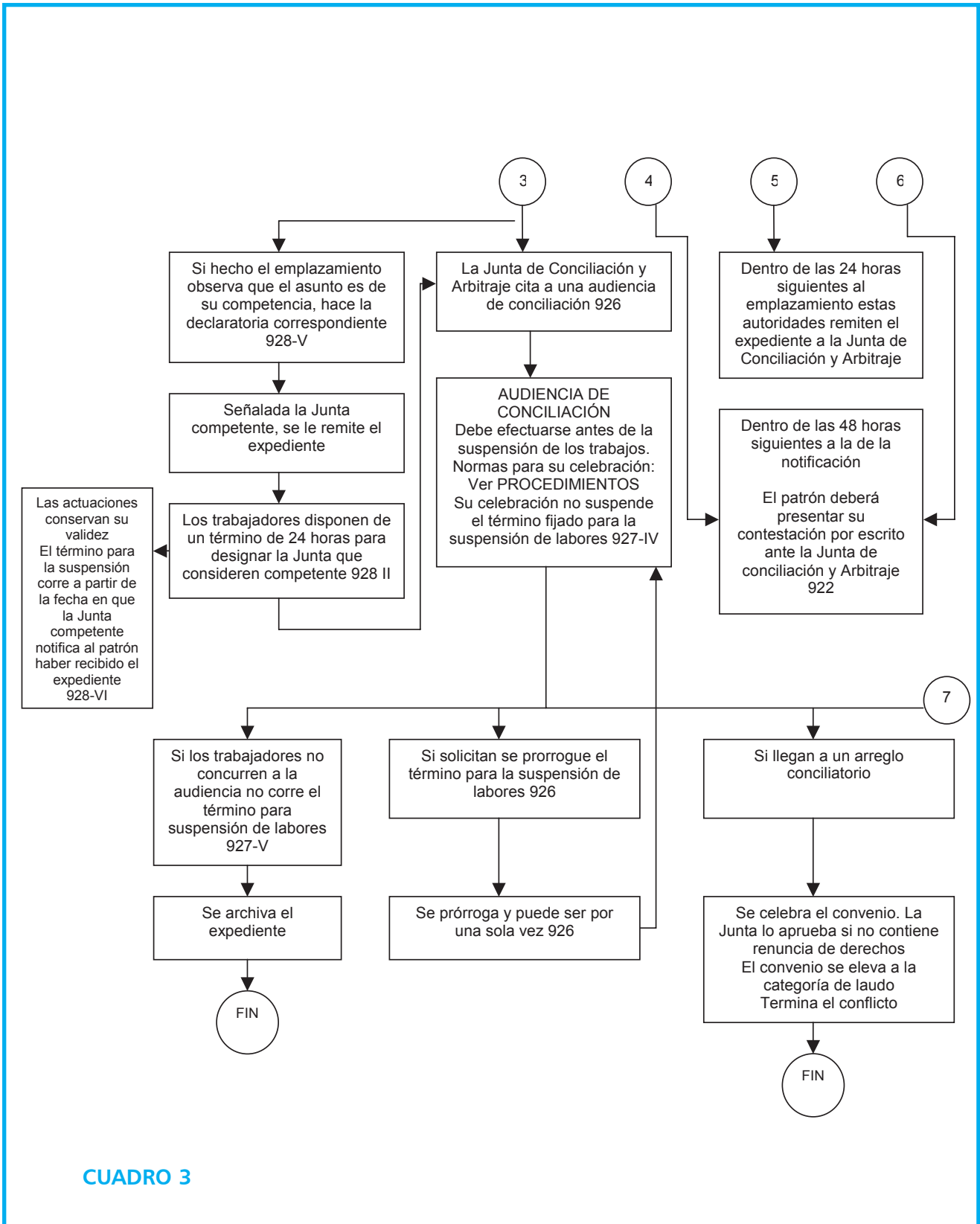
CONCLUSIÓN:

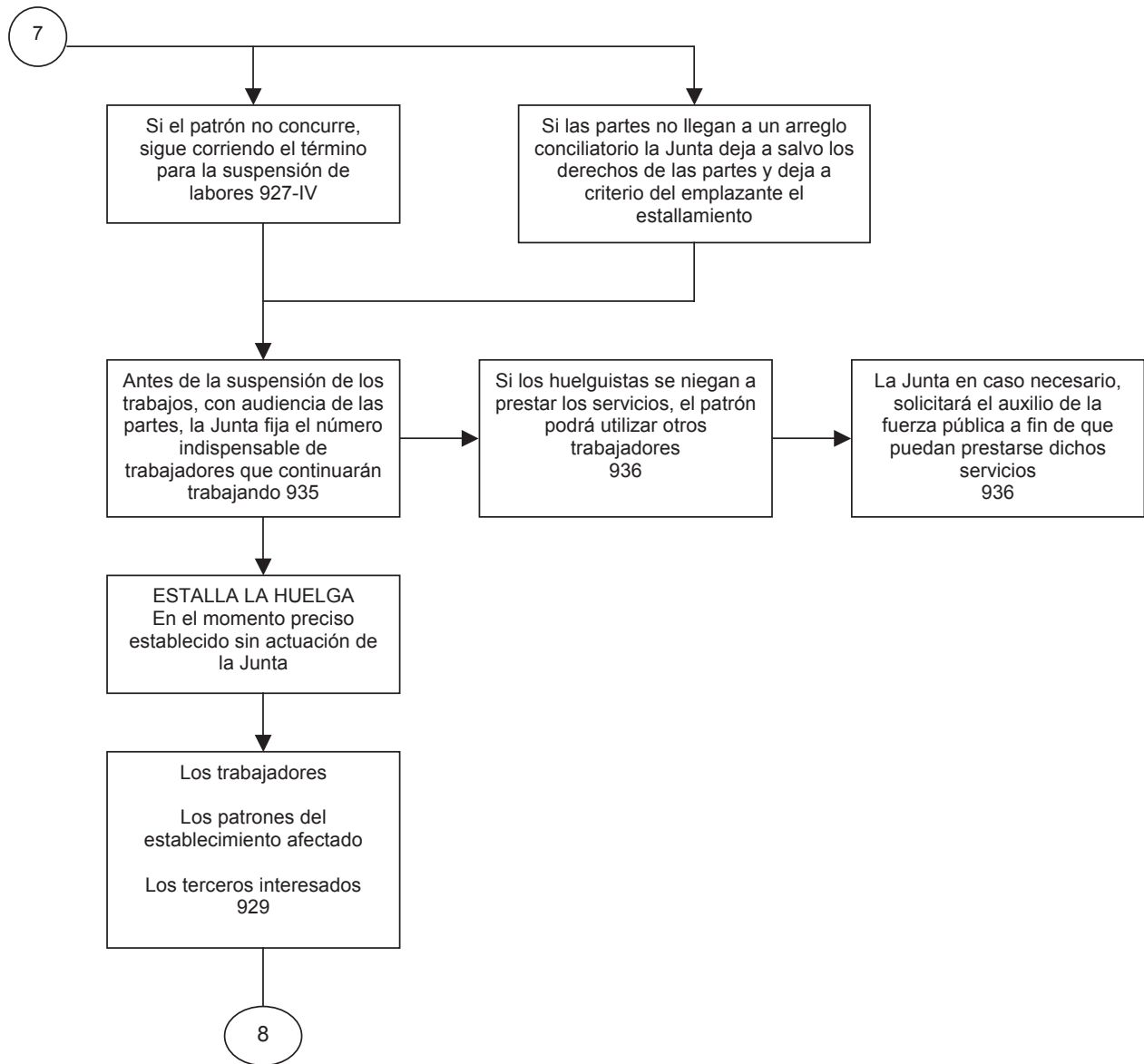
Es importante estar consciente de la modificación que tuvo el CFF el 5 de enero del 2004, ya que las empresas, además de solucionar el problema laboral, fecha en que se concluye la huelga y puede iniciar operaciones, debe pagar los impuestos que dejó de pagar antes de iniciar este conflicto, así como los que se causaron sin haber tenido operaciones.





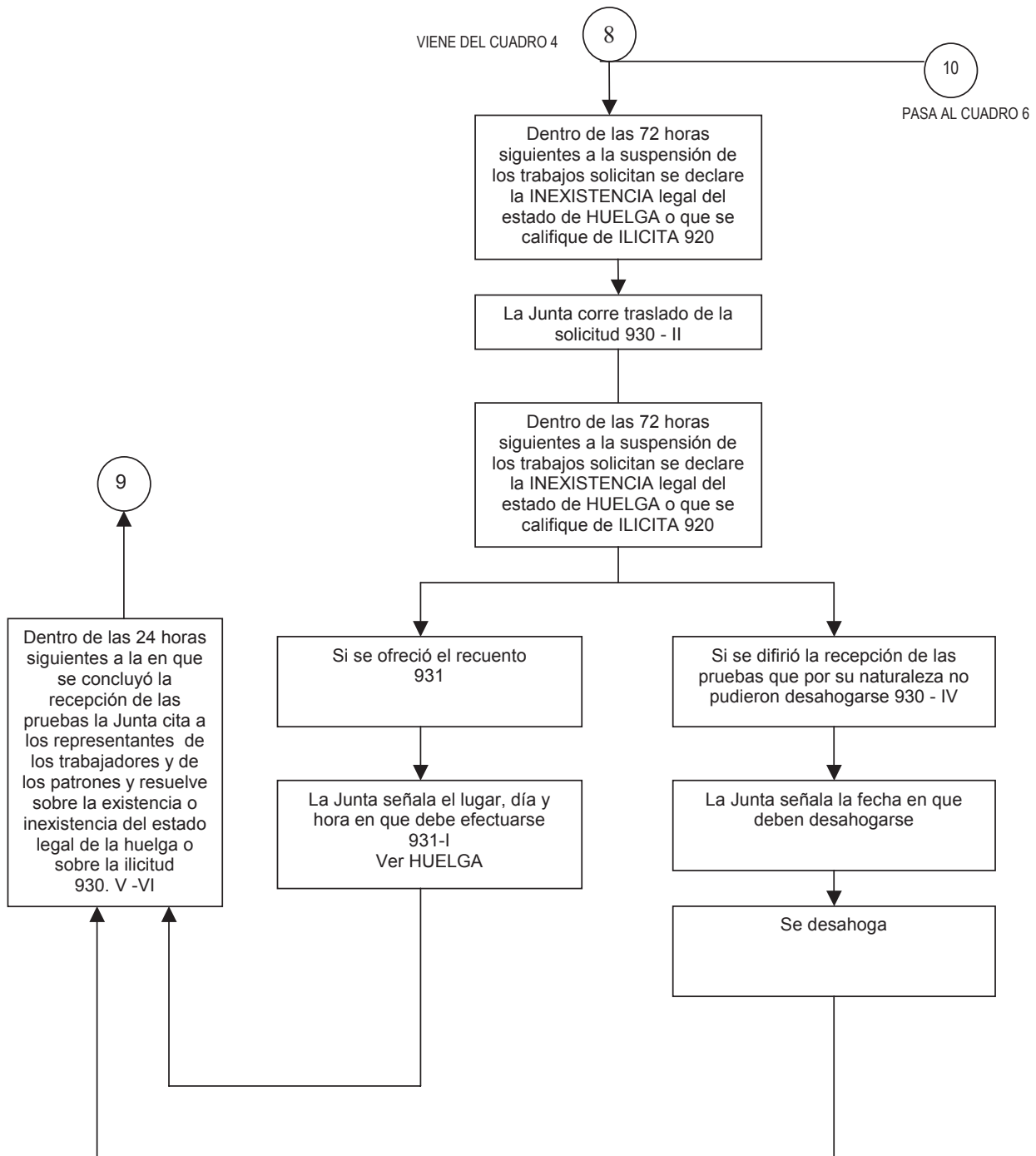
CUADRO 2



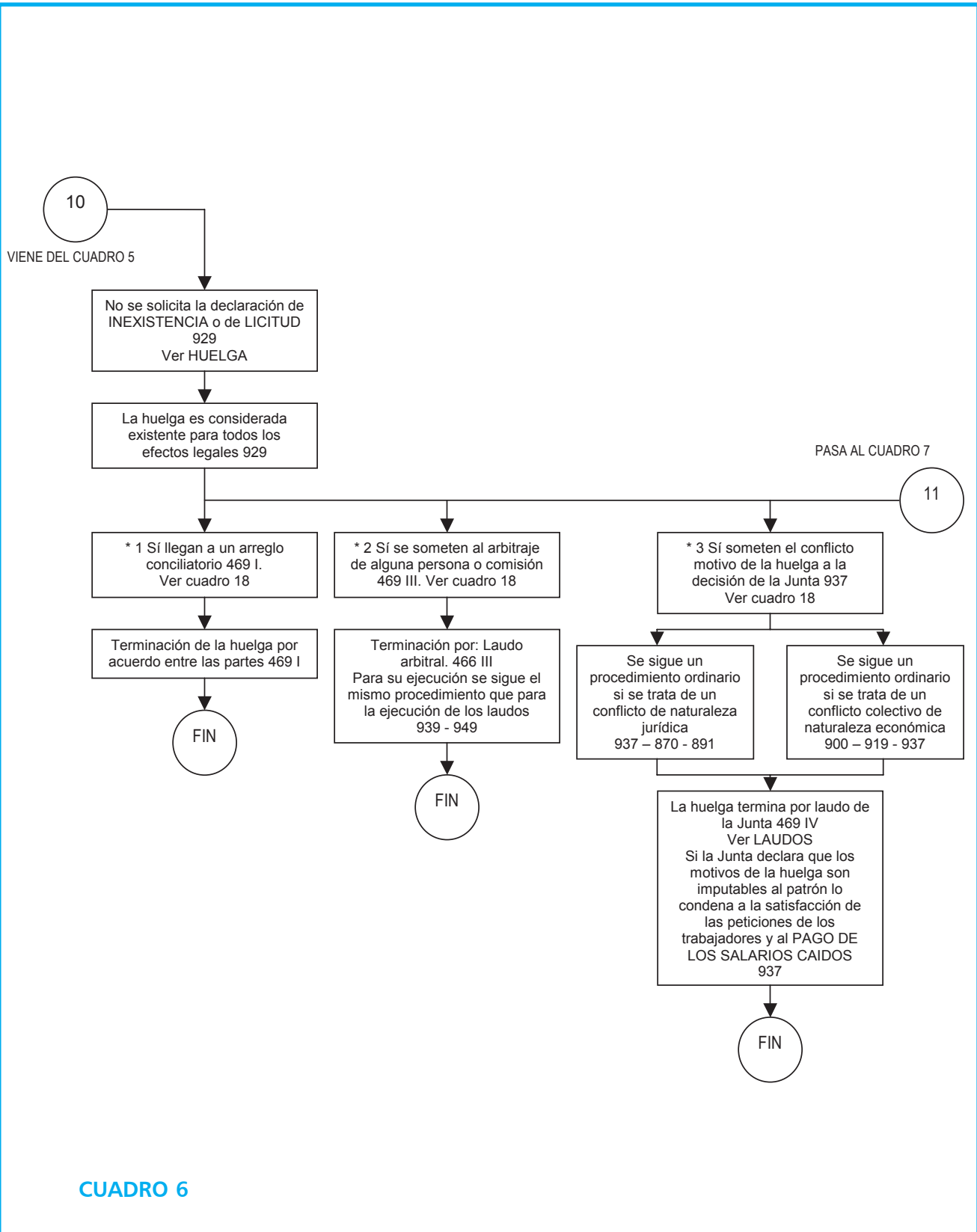


PASA AL CUADRO 5

CUADRO 4

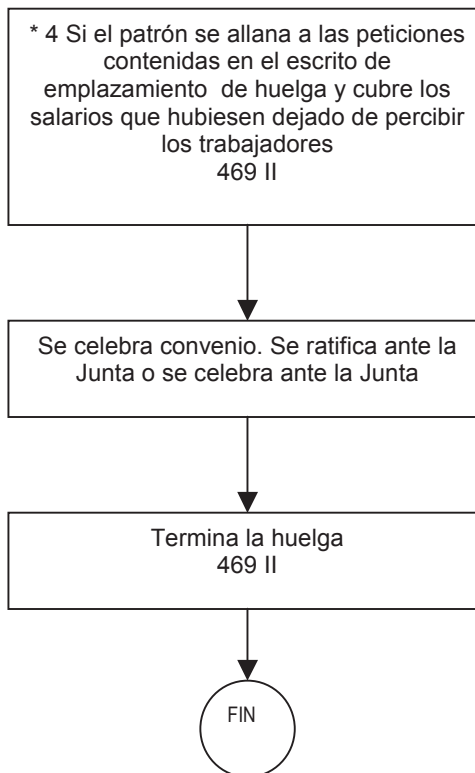


CUADRO 5

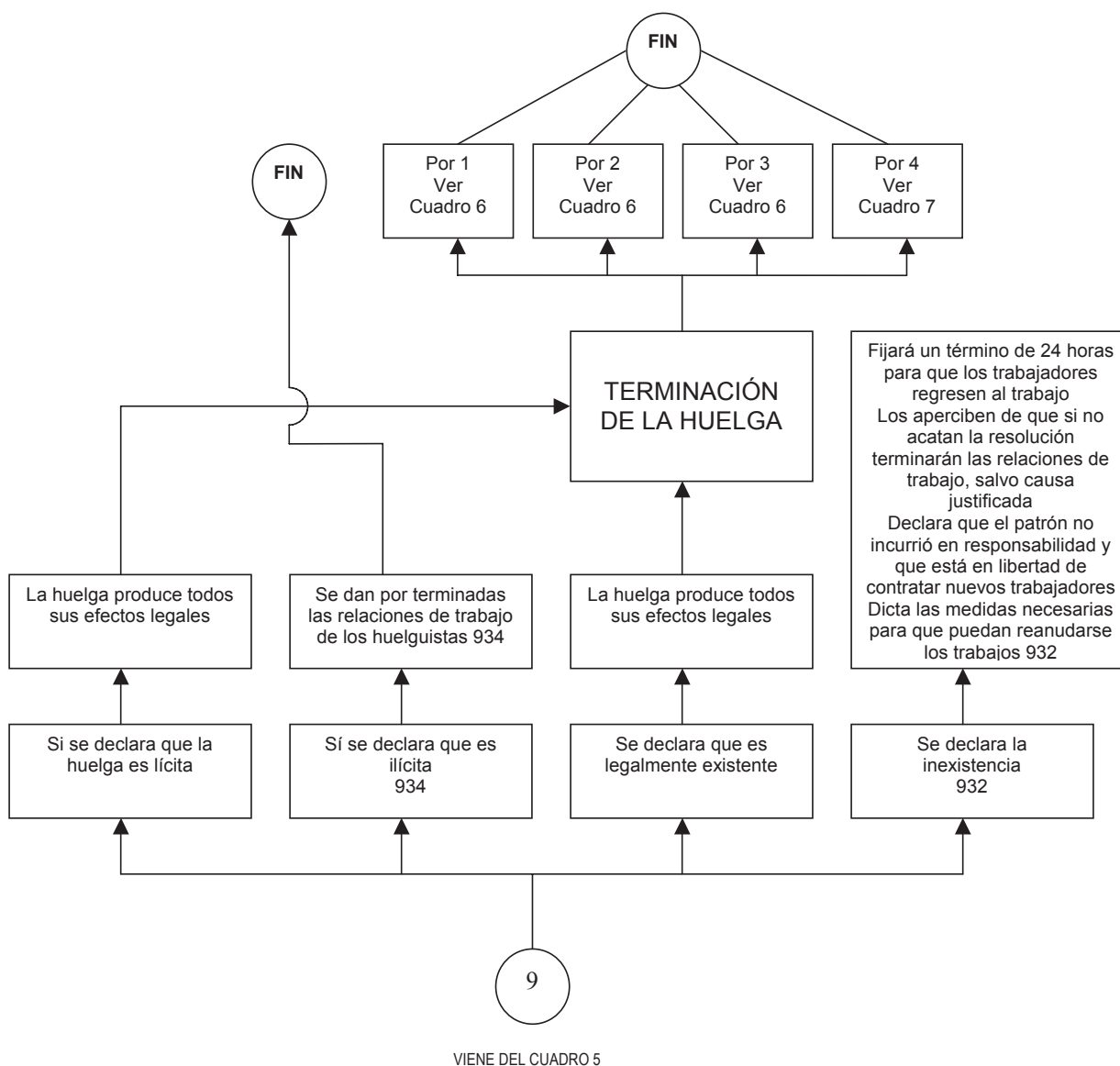


11

VIENE DEL CUADRO 6



CUADRO 7



CUADRO 8

ESTIMADO SOCIO

estudio de investigación

Cualquier comentario, observación
o sugerencia a este Boletín
favor de hacerlo llegar
directamente al autor.

C.P. Eduardo Nyssen Ocaranza
Director General
NYSSEN CONSULTORES ASOCIADOS, S.C.
e-mail: eduardo@nyssen.com